

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE MEDICINA HUMANA



**RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y
SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL
PROFESIONAL DEL DEPARTAMENTO DE GINECO-
OBSTETRICIA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO
LA HOZ, AGOSTO A DICIEMBRE 2017**

TESIS

**PRESENTADA POR BACHILLER
JSSICA ROGELIA TREJO CAYO**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
MÉDICO CIRUJANO**

**LIMA – PERÚ
2018**

ASESOR

DR. JOSEPH PINTO OBLITAS

AGRADECIMIENTO

Al Dr. Jorge Basauri Quiroz por su gran apoyo en la culminación de este trabajo.

A la Lic. Sara Aquino, por su asesoramiento constante.

DEDICATORIA

A mi esposo e hijos, por ser mi estímulo, mi fortaleza y mi razón de vida. A ellos quienes son mi mayor y principal motivación, testigos silenciosos de buscar un futuro mejor.

A mi madre, gracias por su soporte constante en la culminación de mis metas y enseñarme a nunca perder la fe.

RESUMEN

Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal profesional del Departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, durante Agosto a Diciembre del 2017.

OBJETIVO : Determinar la relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal profesional del Departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, durante Agosto a Diciembre del 2017.

MATERIAL Y MÉTODOS: Estudio de tipo cuantitativo, descriptivo, transversal. La población estuvo conformada por el personal profesional del Departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz con un total de 70 trabajadores; de los cuales 20 son Gineco-Obstetras y 50 Obstetras. Para Clima Organizacional se utilizó un instrumento elaborado por la OPS y para Satisfacción Laboral se empleó la escala de SL-SPC.

RESULTADOS: Con respecto al Clima Organizacional se obtuvo que el 50.0% percibe un Clima Organizacional poco satisfactorio, 25.7 % insatisfactorio y 24.3 % satisfactorio; en cuanto a Satisfacción Laboral el 57.1% de los profesionales del Departamento de Gineco -Obstetricia se encuentran indiferentes, 24.3% en la categoría insatisfecho y por último en la categoría satisfecho 18.6 %.

CONCLUSIÓN: Existe relación significativa entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal profesional del departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz mediante la prueba r Pearson= 0,775 valor $p < 0.05$; es decir a medida que aumenta el Clima Organizacional, aumenta la percepción de la Satisfacción Laboral.

PALABRAS CLAVES : Clima Organizacional, Satisfacción Laboral, Clima Laboral .

ABSTRACT

“Relationship between Organizational Climate and Labor Satisfaction in the professional personnel of the Department of Gineco-Obstetrics of the Hospital Carlos Lanfranc La Hoz, from August to December 2017”.

OBJETIVE: To determine the relationship between the climate and work satisfaction in the professional of the Department of Gynecology-Obstetrics of the Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, August to December 2017 .

MATERIAL AND METHODS: The research study is quantitative, descriptive, non-experimental, transversal and correlational. The population consisted of the professional staff of the Department of Gynecology-Obstetrics of the Carlos Lanfranco La Hoz Hospital, made up of a total of 70 workers; of which 20 are Gineco-Obstetricians and 50 Obstetricians. For Organizational Climate, an instrument prepared by OPS was used and for Labor Satisfaction, the SL-SPC scale was used.

RESULTS: Regarding the Organizational Climate, it was obtained that 50.0% perceive an unsatisfactory organizational climate, 25.7% unsatisfactory and 24.3% satisfactory and in Labor Satisfaction 57.1% of the professionals of the Department of Gineco -Obstetricia are indifferent, 24.3% in the unsatisfied category and finally in the satisfied category 18.6%.

CONCLUSION : There is a significant relationship between Organizational Climate and Work Satisfaction in the professional staff of the Department of Gineco-Obstetrics at the Hospital Carlos Lanfranco la Hoz , through the Pearson test=0,775 p value<0,05; that is to say .

KEYWORDS: Organizational Climate, Labor Satisfaction, Labor Climate.

PRESENTACIÓN

En el presente estudio relacionamos Clima organizacional (CO) y la Satisfacción Laboral (SL), pilares básicos dentro de toda organización. Siendo de suma importancia el conocimiento de la relación de sus dimensiones con cada una de estas variables .

El Clima Organizacional, comprende las múltiples características del ambiente organizacional que los trabajadores perciben y que influyen en sus conductas.

El Clima Organizacional es tema complejo relacionado al ambiente organizacional, entorno y factores de cada individuo²⁶.

La Satisfacción Laboral, se considera como el estado afectivo de los individuos hacia su trabajo. Mientras que actualmente la Satisfacción Laboral ha sido definida como una conducta o conjunto de conductas complejas hacia la actividad laboral²⁵.

El Hospital “Carlos Lanfranco La Hoz” tiene como objetivo principal, proporcionar servicios de salud, con el fin de satisfacer al cliente externo. Por ello dicha investigación busca encontrar la relación entre CO y SL en el personal profesional del departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz. Esta investigación está dividida en cinco capítulos mediante los cuales se da a conocer el proceso y desarrollo del presente trabajo.

Capítulo I: Se establece el planteamiento del problema en el cual se incluye la pregunta de investigación. Así mismo se instauran los objetivos generales y específicos .

Capítulo II: Revisa estudios anteriores de Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral; se formulan las hipótesis y describen las variables.

Capítulo III: Detalla el método que se empleó en la presente investigación.

Capítulo IV: Muestra el resultado de nuestra investigación en tablas y gráficos; y las compara con otros estudios.

Capítulo V: Está dado por las conclusiones y recomendaciones, que se desprenden de la discusión .

ÍNDICE

CARÁTULA.....	I
ASESOR.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
DEDICATORIA.....	IV
RESUMEN.....	V
ABSTRACT.....	VI
PRESENTACIÓN.....	VII
ÍNDICE.....	IX
LISTA DE TABLAS.....	XI
LISTA DE GRÁFICOS.....	XIII
LISTA DE ANEXOS.....	XV
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA.....	2
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	3
1.4. OBJETIVOS.....	4
1.4.1. GENERAL.....	4
1.4.2. ESPECÍFICOS.....	4
1.5. PROPÓSITO.....	4
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	5
2.1. ANTECEDENTES BIBLIOGRÁFICOS.....	5
2.2. BASE TEÓRICA.....	7

2.3. HIPÓTESIS.....	19
2.4. VARIABLES.....	20
2.5. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TÉRMINOS.....	21
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	24
3.1. TIPO DE ESTUDIO.....	24
3.2. ÁREA DE ESTUDIO.....	24
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	24
3.4. TECNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS.....	25
3.5. DISEÑO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	29
3.6. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	30
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	31
4.1. RESULTADOS.....	31
4.2. DISCUSIÓN.....	48
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	52
5.1. CONCLUSIONES.....	52
5.2. RECOMENDACIONES.....	53
BIBLIOGRAFÍA.....	54
ANEXOS.....	60

LISTA DE TABLAS

TABLA N° 1: VALORES PARA CATEGORIZAR RESULTADOS EN CLIMA ORGANIZACIONAL.....	26
TABLA N°2: VALORES PARA CATEGORIZAR RESULTADOS EN CLIMA ORGANIZACIONAL.....	27
TABLA N°3: DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS.....	31
TABLA N° 4: CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN LA DIMENSIÓN LIDERAZGO EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GÍNECO-OBSTETRICIA.....	32
TABLA N° 5: CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN LA DIMENSIÓN MOTIVACIÓN EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GÍNECO - OBSTETRICIA.....	33
TABLA N° 6: CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN LA DIMENSIÓN RECIPROCIDAD EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GINECO-OBSTETRICIA.....	34
TABLA N° 7: CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN LA DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GINECO OBSTETRICIA.....	35
TABLA N° 8: CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GINECO –OBSTETRICIA.....	36
TABLA N° 9: SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN LA DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO PERSONAL EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GINECO –OBSTETRICIA-.....	37
TABLA N° 10: SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN LA DIMENSIÓN ASPEC_ TO AMBIENTE LABORAL EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GINECO –OBSTETRICIA	38

TABLA N° 11: SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN LA DIMENSIÓN SUPERVISIÓN EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GINECO – OBSTETRICIA.....	39
TABLA N° 12: SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN LA DIMENSIÓN OPORTUNIDAD DE PROGRESO EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GINECO –OBSTETRICIA.....	40
TABLA N° 13: SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN LA DIMENSIÓN REMUNERACIÓN E INCENTIVO EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GINECO –OBSTETRICIA.....	41
TABLA N° 14: SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GINECO –OBSTETRIA.....	42
TABLA N° 15: CORRELACIÓN ENTRE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GÍNECO-OBSTETRICIA.....	43
TABLA N° 16: CORRELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GÍNECO-OBSTETRICIA.....	44
TABLA N° 17: CORRELACIÓN ENTRE RECIPROCIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GÍNECO-OBSTETRICIA.....	45
TABLA N° 18: CORRELACIÓN ENTRE PARTICIPACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GÍNECO-OBSTETRICIA.....	46
TABLA N° 19: CORRELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMNETO DE GÍNECO-OBSTETRICIA.....	47

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 1: CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN LA DIMENSIÓN LIDERAZGO EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GÍNECO – OBSTETRICIA	32
GRÁFICO N° 2: CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN LA DIMENSIÓN MOTIVACIÓN EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GÍNECO – OBSTETRICIA	33
GRÁFICO N° 3: CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN LA DIMENSIÓN RECIPROCIDAD EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GINECO –OBSTETRICIA	34
GRÁFICO N° 4: CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN LA DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GINECO –OBSTETRICIA	35
GRÁFICO N° 5: CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GINECO –OBSTETRICIA	36
GRÁFICO N° 6: SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN LA DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO PERSONAL EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GINECO –OBSTETRICIA	37

GRÁFICO N° 7: SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN LA DIMENSIÓN ASPECTO AMBIENTE LABORAL EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GINECO –OBSTETRICIA	38
GRÁFICO N° 8: SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN LA DIMENSIÓN SUPERVISIÓN EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GINECO –OBSTETRICIA	39
GRÁFICO N° 9: SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN LA DIMENSIÓN OPORTUNIDAD DE PROGRESO EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GINECO –OBSTETRICIA	40
GRÁFICO N° 10: SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN LA DIMENSIÓN REMUNERACIÓN E INCENTIVO EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GINECO –OBSTETRICIA	41
GRÁFICO N° 11: SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GINECO –OBSTETRICIA	42

LISTA DE ANEXOS

ANEXO N° 1 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	61
ANEXO N° 2 INSTRUMENTOS.....	66
ANEXO N° 3 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	75
ANEXO N° 4 PROVEÏDO DE APROBACIÓN DE PROYECTO DE TESIS.....	80

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Un tema de gran importancia es el Clima Organizacional para todos los ámbitos, cualquiera sea su rubro, las cuales buscan el mejoramiento de la institución, para así alcanzar metas y objetivos trazados.

El Clima Organizacional es el análisis relacionado con la infraestructura y el comportamiento de las personas²⁴.

De esta manera, hablamos de Clima Organizacional donde se analizaran actitudes y comportamientos de los empleados; un Clima Organizacional inadecuado influirá en la motivación y satisfacción del ambiente laboral, provocando insatisfacciones, apatías y abandono de trabajo ²⁶.

El Departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz no tiene antecedentes de investigaciones anteriores que le permitan conocer cual es el ambiente laboral del departamento.

En tal sentido se plantea la necesidad de conocer la relación entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral que prevalecen en el personal profesional del Departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, a través de los instrumentos propuestos por la OPS y la escala de satisfacción laboral SL - SPC, con el fin de conocer los factores que podrían estar afectando el desempeño de los trabajadores.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal profesional del Departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz en el período Agosto-Diciembre del 2017?

PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ❖ ¿Qué relación existe entre Liderazgo y Satisfacción Laboral en el personal profesional del departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Agosto a Diciembre 2017?
- ❖ ¿Cuál es la relación entre Motivación y Satisfacción Laboral en el personal profesional del Departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, agosto a diciembre 2017?
- ❖ ¿Cómo es la relación entre Reciprocidad y Satisfacción Laboral en el personal profesional del departamento de Gineco-obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, agosto a diciembre 2017?
- ❖ ¿Qué relación existe entre Participación y Satisfacción Laboral en el personal profesional del departamento de Gineco-obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, agosto a diciembre 2017?

1.3. JUSTIFICACIÓN

Teórica:

Esta investigación a partir de las diferentes teorías y conceptos, busca “establecer la relación de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral”.

Las conclusiones nos permitirán conocer el estado situacional de la problemática del personal profesional del Departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz en el período Agosto a Diciembre del 2017, aspecto que justifica esta investigación.

Práctica:

“El inadecuado Clima Organizacional y la Insatisfacción Laboral es un problema de gestión que se observa en el Departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz” y el no contar con estudios sobre el tema, hacen necesarios ejecutar trabajos de investigación al respecto. En tal sentido, se realizó este estudio para conocer la magnitud real de este problema y sugerir de esta manera tomar las medidas correctivas para el mejoramiento de la calidad.

Económico – social:

El beneficiario directo de la investigación en primer lugar será la Institución, ya que se identificará el “Clima Organizacional, la Satisfacción Laboral y la correlación entre ambos”; en segundo lugar, será el personal profesional que labora en el Departamento de Gineco-Obstetricia, médicos Gineco Obstetras y obstetras. A partir de esta investigación se propondrán las estrategias necesarias para las consideraciones de un ambiente laboral adecuado y tratar de crear un nivel de Satisfacción Laboral acorde a las necesidades del personal mejorando la atención de los usuarios.

1.4. OBJETIVOS :

1.4.1 GENERAL

Determinar la relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal profesional del Departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz durante Agosto a Diciembre 2017.

1.4.2 ESPECÍFICOS

- ❖ Identificar si existe relación entre Liderazgo y Satisfacción Laboral en el personal profesional del departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Agosto a Diciembre 2017 .
- ❖ Conocer si existe relación entre Motivación y Satisfacción Laboral en el personal profesional del Departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Agosto a Diciembre 2017 .
- ❖ Determinar si existe relación entre Reciprocidad y Satisfacción Laboral en el personal profesional del departamento de Gineco-obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Agosto a Diciembre 2017 .
- ❖ Identificar si existe relación entre Participación y Satisfacción Laboral en el personal profesional del departamento de Gineco-obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Agosto a Diciembre 2017 .

1.5. PROPÓSITO

El principal propósito del estudio fue determinar qué relación existe entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal profesional del Departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz de Puente Piedra y de esta manera establecer medidas correctivas para el mejoramiento de la calidad.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES BIBLIOGRÁFICOS

2.1.1. INTERNACIONALES

Pupo-Guisado, B (2017), “estudió el vínculo entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en empleados de dos compañías. El instrumento empleado fue elaborado a partir de una revisión teórica y metodológica del constructo Clima Organizacional. Los resultados mostraron un estrecho vínculo entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en las empresas estudiadas, encontrándose ambos en un estado satisfactorio, a pesar de señalarse deficiencias sobre las que hay que trabajar en pos de la mejora organizacional”¹.

Bustamante et al; (2015),”Trabajó en las dimensiones de Clima Organizacional ; el estudio se realizó a través de una encuesta con una muestra de 561 funcionarios. Los resultados se obtuvieron mediante el análisis del valor promedio estandarizado y su confiabilidad mediante el Coeficiente de Correlación Alfa de Cronbach.. Las dimensiones que predominaron fueron: identidad, motivación laboral y responsabilidad”².

Paredes y Pineda (2012),” determinó asociación estadística significativa entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, en los trabajadores de Choloma comprobándose la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión más de la mitad de los trabajadores califican el Clima Organizacional de manera desfavorable”³.

Carballo, A (2015), “ analizó Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Caravanas de la Salud. El método empleado fue observacional, prospectivo, de corte transversal, aplicándose en 97 trabajadores activos al momento del estudio. Se emplearon dos instrumentos (cuestionarios),

concluyendo que el Clima Organizacional es favorable, a pesar que la mayoría de los trabajadores se mostraron insatisfechos”⁴.

Fernández, R (2013), “ analizó en un Centro de Rehabilitación y Educación especial el Clima Organizacional y Satisfacción del personal. La metodología fue observacional, transversal y descriptiva, con una muestra de 86 empleados; los resultados encontrados tuvieron un valor promedio de regular mayor de la mitad. Se concluyó que los trabajadores se sienten medianamente satisfechos”⁵.

Salvador, J (2012),” correlacionó en un grupo de trabajadores del sector salud, el Clima y la Satisfacción Laboral. La metodología aplicada fue observacional, transversal, descriptiva y analítica; intervinieron 230 personas como muestra aleatoria ; hallando alta correlación positiva entre la Satisfacción y Clima Laboral; concluyó que un Clima Organizacional óptimo va a conllevar a un mejor estatus de vida” ⁶.

Rodríguez , A (2011),” determinó correlación de dimensiones del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral, la metodología empleada fue cuantitativa, no experimental, transversal y correlacional; con una muestra de 96 trabajadores, se usaron cuestionarios .Se comprueba que se relacionan : clima, satisfacción y desempeño”⁷.

Navarro, F (2008), “midió la percepción que los trabajadores tienen de la organización en la que laboran, su funcionamiento y situación dentro de ella; el estudio fue observacional, descriptivo, transversal y prospectivo; se aplicó una encuesta obteniéndose como resultados que el valor estándar mínimo es el nivel de satisfacción de 70%.; se concluyó que esta muestra es útil ya que permite identificar la opinión de los participantes para poder implementar mejoras en los diferentes servicios”⁸.

2.1.2 NACIONALES :

Pérez y Rivera (2015) ,analizó ambas variables en un Instituto de la Amazonia Peruana, utilizó para ello un cuestionario, determinando” la causa efecto positiva entre Clima y Satisfacción Laboral”⁹.

Arias, W (2014) ,” relacionó Clima Laboral y Satisfacción Laboral” con una muestra de 45 empleados, se aplicó un cuestionario como instrumento; las variables mostraron relaciones moderadas no significativas . Se concluyó la relación existente entre estas variables. ¹⁰.

Alva, F(2013), “realizó una investigación cuantitativa, descriptiva, correlacional , no experimental, de corte transversal; con una muestra de 332 empleados de la Universidad San Pedro de Chimbote” “ se determinó que el Clima y la Satisfacción Laboral están muy relacionados”¹¹.

Solís, Z (2013) analizó el Clima Organizacional en los empleados del Hospital de Vitarte , investigación de tipo cualitativa . El muestreo fue no probabilístico aleatorio intencionado. Los resultados evidenciaron percepción favorable según la dimensión cultura organizacional. Concluye que el Clima Organizacional es favorable¹².

Bobbio y Ramos (2010),” determinó la correlación de las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral “en un Hospital de Lima Perú. La muestra estuvo constituida por 75 personas. Se concluyó que existe una baja satisfacción laboral¹³.

2.2. BASE TEÓRICA

❖ CLIMA ORGANIZACIONAL

Asenjo, M conceptualiza que,” un hospital, es un componente importante de una organización médica y social”¹⁴.

Los hospitales son establecimientos orgánicamente planeados, que cumplen determinados servicios de acuerdo a las necesidades del ambiente.

La OPS, posee como propósito optimizar la eficacia de la organización de salud y mantener el estado óptimo de los empleados³¹.

2.2.1 Teorías del clima organizacional

2.2.2.1 Teorías de la administración

2.2.2.1.1 Teoría clásica

Fayol: “considera a todos los componentes que conforman la organización y sostiene que la misma debe tener seis funciones”:

- Técnicas .
- Comerciales .
- Financieras
- de seguridad .
- Contables .
- Administrativas .

Propone 14 principios fundamentales para la administración:

1. División del trabajo
2. Autoridad y responsabilidad
3. Disciplina
4. Unidad de mando
5. Unidad de dirección
6. Subordinación de los intereses individuales
7. Remuneración
8. Centralización

9. Cadena escalar .
10. Orden .
11. Equidad .
12. Estabilidad del personal .
13. Iniciativa .
14. Espíritu de equipo .

De esta manera se debe mantener la teoría de Fayol, quien percibe al individuo como un ente económico a quien se le debe dar un trato digno y equitativo²⁴.

2.2.2.2 Teoría del comportamiento organizacional

Esta teoría enlaza definiciones y variables que aportan a la investigación de como los individuos se desenvuelven en los distintos ámbitos.

Douglas Mc Gregor, sostiene que el comportamiento humano proviene de las acciones administrativas²⁶.

Estudia el impacto del comportamiento humano dentro de las organizaciones.

2.2.2.3 Teoría “X” y “Y” del comportamiento organizacional

Teoría “X”, El individuo no busca trabajar ya que no es de su agrado, porque no tiene ambiciones y es irresponsable.

Teoría “Y” El individuo es trabajador, no es perezoso; debiendo potencializar sus habilidades.

2.2.2.4 Teoría “Z”

Teoría “Z”, “La autoestima de los trabajadores está fusionada a un aumento del trabajo de las organizaciones”.

Se debe tener presente que no se debe separar lo personal de lo laboral²⁵.

2.2.2.5 Teoría de las relaciones humanas

Sostiene que el individuo no es un ser meramente de fines económicos, sino un ser sensible y social que lo conduce a alcanzar ciertas metas²⁶.

2.2.2.5.1 Motivación humana

Esta teoría explica como la parte salarial es importante en el individuo para cubrir sus necesidades económicas con repercusión en su comportamiento.

Un individuo motivado alcanzará sus metas y satisfecerá sus necesidades.

Toda persona insatisfecha presenta frustración y origina ciertas conductas patológicas²⁵.

2.2.2.5.2 Teoría de la jerarquía de las necesidades

Maslow , A sostiene que los individuos tienen sus necesidades priorizadas en cinco niveles:

1. Fisiológicas
2. Seguridad.
3. Sociales
4. Estima
5. Autorrealización²⁴.

2.2.2.5.3 Liderazgo

La dimensión liderazgo, es importante para los indicadores de eficacia y competitividad.

Un líder es aquel que influye y conduce a una agrupación de individuos para obtener ciertos objetivos. Esto es explicado por la teoría de rasgos y personalidad, la cual busca los tipos y estilos de líderes²⁵.

2.2.2.5.4 Teoría de estilo de liderazgo

Nos informa de los tipos de liderazgo, aportando 3 estilos de liderazgo:

1. **Liderazgo autocrático:** El individuo es agresivo, tenso y frustrado; sin iniciativa.
2. **Liderazgo liberal:** Delega funciones y existe una falta de control de los trabajadores.
3. **Liderazgo democrático:** Busca la participación del grupo con orientación al logro de los objetivos²⁴.

2.2.3 Teoría y técnica de desarrollo organizacional de la Organización Panamericana de la Salud

Con la finalidad de desarrollar un modelo de análisis organizacional que se adapte al sector salud, la OPS adaptó un sistema propio³¹. La OPS propone un modelo que comprende cuatro ámbitos:

- Ambiente
- Estructura
- Funcionamiento y
- Clima organizacional.

Es un instrumento elaborado para medir las dimensiones e indicadores del Clima Organizacional en áreas de salud, que permite evaluar las percepciones de grupos e individuos de las organizaciones, habiendo sido validado en múltiples establecimientos de salud³¹.

2.2.3.1 Dimensiones para el análisis del clima organizacional

El presente cuestionario sugerido por la OPS, consta de 4 dimensiones;

- **Liderazgo.-** Influencia de una persona en el comportamiento de otros individuos, a través del convencimiento para realizar labores asignadas.
 - **Dirección**
 - **Estimulo de la excelencia**
 - **Estimulo del trabajo en equipo**
 - **Solución de conflictos** .
- **Motivación** .- Reacciones de los individuos, que se hacen evidentes a ciertas acciones.
 - **Realización personal** .
 - **Reconocimiento de la aportación** ,
 - **Responsabilidad**
 - **Adecuación de las condiciones**
- **Reciprocidad** .- Acción recíproca de brindar y obtener, entre la organización y el trabajador.
 - **Aplicación del trabajo** .- Los individuos deben tener la voluntad de responder, en forma correcta y óptima.
 - **Cuidado del patrimonio institucional** .- Los funcionarios son responsables de la conservación y preservación institucional.
 - **Retribución** .- La organización tiene que velar por los medios de retribución al personal.
 - **Equidad**.- Consiste en tener la oportunidad de ser retribuidos equitativamente según sus méritos o condiciones.

- **Participación.-** Intervención del personal para el alcance de metas³⁵.
 - **Compromiso por la productividad.-**
 - . Para conseguir un enlace con la productividad, tienen que haber algunos parámetros:
 - Límites de referencia de la productividad
 - Límites de referencia del rendimiento
 - Aceptación de objetivos comunes
 - Responsabilidad común
 - Intercambio de calificaciones sobre el rendimiento
 - **Compatibilidad de intereses .-** Introducir variedad de elementos en una misma línea y alcanzar metas organizacionales.
 - Competencia para obtener recursos limitados
 - Distribución del poder
 - Tendencias a la autonomía
 - **Intercambio de información .-**, Mantener comunicación para el logro de objetivos
 - **Involucramiento en el cambio.-** El individuo es un ser eminentemente social por tanto no debe quedar relegado³⁵.

❖ **SATISFACCIÓN LABORAL**

Según la gran mayoría de autores, la Satisfacción Laboral, es un sentir de las personas frente a la labor que desempeñan, asumiendo actitudes positivas o negativas según el grado de satisfacción que presenten ³⁶.

El grado de satisfacción está en función a sus actitudes personales y al entorno, otros autores refieren que la satisfacción es la evaluación del individuo respecto a su ambiente laboral³⁷.

Locke (1976) Define como “Un estado emotivo positivo o de placer producto del sentimiento subjetivo de las experiencias laborales del individuo”³⁸.

Muchinsky (2000) Refiere:” Es el nivel placentero que el individuo adquiere de su trabajo”.

Bravo Et. Al (2002) Define como conductas que pueden estar referidas a la labor en general o hacia partes determinadas del mismo³².

Davis y Nuestro: Refiere que es un conjunto de actitudes emocionales y sentimentales a favor o en contra de su labor sin aspiración de cambios de trabajo ⁴⁰.

Schneider (1985) Enfatiza: Que el producto de la satisfacción es una vida laboral organizada. Asimismo predice actitudes disfuncionales como ausentismo laboral y otros⁴¹.

En la actualidad hay nuevos enfoques dirigidos a satisfacer a los clientes internos; mientras más o cuanto más sepa apreciar el directivo la importancia de sus recursos humanos, mejor será el resultado en la productividad del trabajo y/o en la prestación de servicios⁴².

Analizar la satisfacción en una empresa nos dará a conocer las necesidades cubiertas de sus trabajadores. En la actualidad la variable Satisfacción conformada por sus dimensiones mostrará la eficiencia y efectividad que logra una organización⁴³.

Los trabajadores en salud, destacan la importancia del reconocimiento, la autonomía, la dirección, el ambiente armonioso, el horario de trabajo y el personal adecuado como elementos causantes de satisfacción.

.La insatisfacción laboral conduce al cambio de personal y la disminución de la productividad. Se necesita tiempo y dinero considerable para reclutar y seleccionar el sustituto de alguien que deje su cargo.

. Abraham Maslow, estableció una jerarquía en la satisfacción cubriendo necesidades físicas y funcionales, de protección, de afiliación, de estima y autorrealización⁴⁴.

Robbins plantea la importancia de la Satisfacción Laboral:

- Existen empleados con insatisfacción laboral que se ausentan de su trabajo y renuncian frecuentemente.
- Se demostró que los trabajadores con satisfacción laboral lucen mejor estado de salud y tienen más tiempo de vida.
- La labor Satisfecha se evidencia en la vida cotidiana del empleado.

La medición de la satisfacción laboral permite conocer la empresa, identificando problemas, personal descontento y factores que contribuyen en general a la Satisfacción Laboral⁴⁴.

Satisfacción Laboral ventajas:

1. Identifica las conductas de los empleados, tanto de modo general como específica y reconoce las diferencias en las diversas masas de trabajadores.

2. Analizar lo relevante que tiene la satisfacción laboral tanto para el trabajador como para la empresa, las correcciones continuas permiten cambiar y prevenir las conductas desfavorables.
3. Las normativas de Satisfacción laboral permiten conocer la aceptación de los cambios y adelantos propuestos⁴⁵.

Los Empleados con satisfacción Laboral, tienen mayor rendimiento y mejor productividad. Contrariamente, los trabajadores insatisfechos, tienen menos rendimiento y menos productividad.

Para una empresa es importante el personal que llegue a ella por tanto el análisis que se debe realizar para reconocer la importancia que tiene este trabajador y así pueda ser él un satisfecho laboral más adelante.

En toda empresa la dirección será la encargada de conseguir personal motivado, entusiasta, que se sienta orgulloso y que le divierta su labor, por tanto las características son de vital importancia para tener en cuenta la escala de satisfacción de las prioridades de los trabajadores⁴⁶.

Factores que determinan la Satisfacción Laboral

Frederick Herzberg considera la existencia de factores laborales: Los extrínsecos o higiénicos e intrínsecos. Los iniciales se refieren a las normativas de trabajo: al sueldo, las políticas de la empresa, la supervisión, la protección en lo laboral, las relaciones interpersonales, estos vienen a ser las causantes de la insatisfacción.

Los intrínsecos definen a los agentes que representan el alma del trabajo realizado, el contenido de la actividad laboral, la responsabilidad, el reconocimiento de la labor, el progreso potencial y la posibilidad de crecimiento como causantes de satisfacción. Herzberg concluye que Los agentes intrínsecos producen satisfacción, mientras que los agentes extrínsecos nos producirían insatisfacción⁴⁷.

Factores relacionados con la Satisfacción Laboral

Son manifestadas por las conductas de los trabajadores en relación a su labor:

Reconocimiento

Es importante el reconocimiento en un trabajo, el personal debe mostrar interés, aprecio por el trabajo que está realizando, esto también es señalado por Robbins.²⁵

Lo que valora a las personas es el reconocimiento por el trabajo bien hecho. Esta valoración debe ser asumida por cualquier participante del equipo de dirección y lograra crear una formación de reconocimiento evitando que sea algo esporádico Dentro de una organización siempre será importante el reconocimiento al trabajador, ya que es una herramienta estratégica la cual traerá cambios positivos a la organización²⁴.

El reconocimiento de una gran tarea debe ser siempre importante, puede ser monetario, viajes, premios, pero la trabajador se le debe premiar, se le debe reconocer su esfuerzo, su trabajo y se le debe beneficiar de esta manera para que se de en él la satisfacción laboral.

Aspecto del ambiente laboral.

Está dada por el entorno social, cultural y económico

El ambiente laboral es muy importante en una empresa ya que logrará un mayor desarrollo y ayudará a la satisfacción del trabajador⁴⁶.

Supervisión.

El supervisor ejerce una dirección democrática, es líder fuerte y positivo sobre los trabajadores,

El supervisor debe ser idóneo para el puesto ya que tiene que ser íntegro, honesto con sus cualidades administrativas, no buscando su satisfacción personal sino la satisfacción de todos sus compañeros, debe poseer una amplia capacidad en su área profesional⁴³.

El objetivo de la supervisión es:

- Brindar buena atención.
- Fomentar un ambiente armonioso laboral.
- Elevar el autoestima de su personal.
- Equilibrar la disciplina y el interés por el empleo.
- Cuidar los recursos materiales.

Un personal comandado por un líder optimista considerado tolerante será un personal satisfecho que aquellos que son comandados por personas apáticas, intolerantes e indiferentes, se encuentran insatisfechos.

La armonía en lo laboral el compañerismo siempre será vital en una organización porque el espíritu de cooperación y las buenas relaciones entre supervisores y subordinados será favorable para la organización y sus empleados, este estudio los sostiene Hawthorne²⁴.

En toda organización es un factor determinante el trato justo y equitativo, no el favoritismo en lo relacionado a sueldos, salarios y compensaciones, se debe premiar siempre el esfuerzo al buen trabajador⁴³.

Oportunidades de progreso

Son momentos que todo personal espera para superarse, ascender a otro nivel, y también para incrementar su desarrollo en lo profesional, capacitaciones, asensos⁴⁵.

La realización personal; es el desarrollo completo de las aspiraciones, posibilidades o deseos de una persona y la satisfacción del haberlo conseguido.

“Es el poder sentirnos felices, satisfechos y completos con lo que somos y tenemos en nuestra vida, con su profesión actual, primero el disfrutar la ocupación que tiene, la cual debe de llenarte de alegría y orgullo”.⁴⁵.

Remuneración e incentivos

Los empleados realizan sus labores, teniendo siempre presente sus incentivos y gratificaciones que reciben en compensación a su labor, la administración de una organización garantiza la satisfacción de sus empleados⁴¹.

2.3. HIPÓTESIS

Hipótesis General

Existe relación significativa entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal profesional del departamento de Gineco-obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Agosto a Diciembre 2017.

Hipótesis Específicas

- Existe relación significativa entre Liderazgo y Satisfacción Laboral en el personal profesional del departamento de Gineco-obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz , Agosto a Diciembre 2017.
- Existe relación significativa entre Motivación y Satisfacción Laboral en el personal profesional del departamento de

Gineco-obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz ,
Agosto a Diciembre 2017.

- Existe relación significativa entre Reciprocidad y Satisfacción Laboral en el personal profesional del departamento de Gineco-obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz , Agosto a Diciembre 2017.
- Existe relación significativa entre Participación y Satisfacción Laboral en el personal profesional del departamento de Gineco-obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz , Agosto a Diciembre 2017.

2.4. VARIABLES

2.4.1. Variable Independiente:

- Clima Organizacional
 - Liderazgo
 - Motivación
 - Reciprocidad
 - Participación

2.4.2. Variable Dependiente:

- Satisfacción Laboral
 - Reconocimiento
 - Aspecto del ambiente del trabajo y empleo
 - Supervisión
 - Oportunidades de progreso
 - Remuneración e incentivo

2.5. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TÉRMINOS

CLIMA ORGANIZACIONAL

Es el ambiente laboral que es percibido por los empleados y que predisponen sus conductas.

Definición operacional de las dimensiones que se analizaron para dar conocer el Clima Organizacional del Departamento de Gineco-Obstetricia:

Se cuenta con cuatro dimensiones, que contienen cuatro indicadores cada una. De acuerdo al instrumento propuesto por la OPS, se indican cinco afirmaciones con respuestas falso (f) o verdadero (v) con valores de 1 cuando la respuesta es a favor y 0 cuando la respuesta es en contra.

Las definiciones conceptuales se encuentran en el apartado teórico del trabajo .

	Dirección
LIDERAZGO	Estímulo de la excelencia
	Estímulo del trabajo en equipo
	Solución de conflictos

MOTIVACION	Realización personal Reconocimiento de la aportación Responsabilidad Adecuación de las condiciones de trabajo
RECIPROCIDAD	Aplicación del trabajo Cuidado del patrimonio institucional Retribución Equidad
PARTICIPACIÓN	Compromiso por la productividad Compatibilidad de intereses Intercambio de información Involucramiento en el cambio

SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral es un tema muy discutido y debatido en estos tiempos, ya que el desarrollo alcanzado actualmente y la importancia de calificar los servicios de salud han hecho necesario la preocupación de este tema como es la satisfacción laboral ya que es un indicador de gran valor en la prestación de las actividades de salud.

Definición operacional de las dimensiones que se midieron para la variable

1. Reconocimiento personal
2. Aspecto ambiente laboral
3. Supervisión
4. Oportunidad de progreso
5. Remuneración e incentivos

Satisfacción Laboral:

Se utiliza la escala de opiniones SL-SPC y técnica tipo LIKERT en los cuestionarios aplicados que consta de cinco dimensiones, las cuales a su vez se dividen en sus indicadores cada uno.

Se empleó el cuestionario Escala de opiniones SL-SPC teniendo como base las características de las distintas áreas para la clasificación de cada pregunta y de esta forma tener la encuesta adecuada para cada área. El instrumento SL-SPC 5 tuvo 5 niveles de respuesta.

Las definiciones conceptuales al igual que el Clima Organizacional se encuentran en el apartado teórico del trabajo.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE ESTUDIO

Observacional (No Experimental)

Descriptivo: Porque se describe la realidad a estudiar, describiendo los hechos como fueron observados.

Prospectivo: Porque la investigación fue anterior a los hechos estudiados y los datos se recogieron a medida que se iban sucediendo.

Transversal: Ya que la medición de todos los casos de estudio se realizó en un sólo momento determinado del tiempo.

Correlacionar: Porque estudió las relaciones o asociaciones entre las variables.

3.2. ÁREA DE ESTUDIO

El área de estudio estuvo comprendido por el Servicio de Gineco - Obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz del distrito de Puente Piedra, provincia y departamento de Lima; entre los meses de Agosto a Diciembre del año 2017.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población se encuentra constituida por todos los profesionales de la salud que laboraron en el Departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz del distrito de Puente Piedra – Lima durante Agosto a Diciembre - 2017.

La muestra de investigación comprende a los profesionales de la salud que laboraron en el departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, durante Agosto a Diciembre 2017 (n=70), constituyéndose un censo al evaluar el 100% de la información poblacional.

CRITERIOS DE INCLUSIÓN:

- Médicos Gineco-Obstetras y Obstetras que trabajen en el Departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, en el período que comprende el estudio; que tengan más de un año laborando en él y acepten participar en la investigación .

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN :

- Médicos Gineco-Obstetras y Obstetras que tengan menos de un año de laborar en el Departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz.
- Médicos Gineco-Obstetras y Obstetras del Departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, que se encuentren de vacaciones durante el período de aplicación de los cuestionarios.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .

Para la realización de este trabajo de investigación , primeramente se solicitó la autorización de la Oficina de Docencia, Capacitación e Investigación del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz. Una vez aceptada, se coordinó con la jefatura del Departamento de Gineco-Obstetricia y luego de procedió a encuestar a la población de estudio, aplicando los instrumentos de recolección de datos.

3.4.1. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1.1. INSTRUMENTO PARA ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Este es un cuestionario formulado por “la OPS en su Programa Regional de Desarrollo de Servicios de Salud y publicado en el documento de Teoría y Desarrollo Organizacional, en el año 2009”, que consta de 80 afirmaciones distribuidas aleatoriamente. Para categorizar los resultados del Clima Organizacional, la OPS empleó los siguientes valores:

TABLA Nº 1: VALORES PARA CATEGORIZAR RESULTADOS EN CLIMA ORGANIZACIONAL

Valor	Categorización
0 – 2.5	No satisfactorio
2.6 – 3.9	Poco satisfactorio
4.0 – 5.0	Satisfactorio

Fuente: Instrumento elaborado por la OPS.

El cuestionario está formulado por 80 afirmaciones distribuidas al azar, realizado de forma anónima, donde los empleados manifestaron puntos de vista respecto a la percepción de la realidad de su organización laboral.

El cuestionario estructurado, presenta afirmaciones según las dimensiones medidas, formuladas por preguntas dicotómicas de falso y verdadero.

3.4.2.2. INSTRUMENTO PARA ANALISIS DE SATISFACCIÓN LABORAL

Este instrumento, fue elaborado por Sonia Palma Carrillo, Escala de opiniones S L – SPC en el año 1999 y validado ese mismo año.

La valoración de la escala actitudinal se realizó en base a la escala ordinal de valoración de datos cuya puntuación para cada ítem fue de la siguiente manera: En el caso de Ítems positivos la calificación fue de la siguiente manera :

Totalmente de acuerdo	:	5
Mayormente de acuerdo	:	4
Indiferente con la opinión	:	3
Pocas veces de acuerdo	:	2
Totalmente en desacuerdo:		1

En el caso de Ítems negativos la calificación fue de la siguiente manera :

Totalmente en desacuerdo	:	5
Pocas veces de acuerdo	:	4
Indiferente con la opinión	:	3
Mayormente de acuerdo	:	2
Totalmente en acuerdo	:	1

TABLA N° 2: VALORES PARA CATEGORIZAR RESULTADOS EN SATISFACCION LABORAL

Valor	Categorización
0 - 20	Insatisfecho
21 - 50	Indiferente
51 - 100	Satisfecho

Fuente: Instrumento elaborado por Sonia Palma Carrillo SL-SPC

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Para demostrar el grado de confiabilidad del cuestionario de Clima Organizacional, aplicado al personal profesional del Departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, se obtuvo mediante el coeficiente Kuder Richardson, por tratarse de una escala dicotómica.

Confiabilidad del instrumento de Clima organizacional

Para probar la confiabilidad del instrumento se procedió a realizar la prueba piloto a 20 empleados y se calculó mediante el coeficiente de confiabilidad de Alpha Cron Bach.

$$KR20 = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum piqi}{PQ} \right)$$

Donde

K: Número de ítems

Piqi: Varianza Muestral

PQ varianza del total de puntaje de los ítems

$$\sum piqi = 13 \quad PQ = 68 \quad K = 80$$

$$KR20 = \frac{80}{80-1} \left(1 - \frac{13}{68} \right) = 0.91$$

Para la prueba correspondiente se calculó con una muestra piloto de 20 empleados. El coeficiente resultante, expresa que los ítems que conforman el cuestionario tienen una elevada consistencia interna, ya que el valor calculado de 0.91, demuestra que el valor de confiabilidad del instrumento es aceptable, con lo que se realizó una medición objetiva de la característica de interés en el estudio

Confiabilidad del instrumento de Satisfacción Laboral

Para determinar la confiabilidad del instrumento se procedió a realizar la prueba piloto a 20 empleados y se calculó mediante el coeficiente de confiabilidad de Alpha Cron Bach .

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum si^2}{St} \right)$$

Donde

K: Número de ítems

Si²: Varianza Muestral

St varianza del total de puntaje de los ítems

Datos

$$\sum si^2 = 18 \quad st^2 = 240 \quad K = 20$$

$$\alpha = \frac{20}{20-1} \left(1 - \frac{18}{240} \right) = 0.98$$

Para la prueba correspondiente se calculó con una muestra piloto de 20 empleados. El coeficiente resultante, expresa que los ítems que conforman el cuestionario tienen una elevada consistencia interna, ya que el valor calculado de 0.98, demuestra que el valor de confiabilidad del instrumento es aceptable, con lo que se realizó una medición objetiva de la característica de interés en el estudio.

3.5. DISEÑO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para efectuar la recolección de datos se envió primero un oficio al Jefe de Capacitación, Investigación y Docencia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, solicitando autorización para la aplicación de los instrumentos de estudio.

Los dos cuestionarios fueron aplicados a los profesionales del Departamento de Gineco –Obstetricia del hospital Carlos Lanfranco La Hoz, en forma personal en horario de trabajo, siendo el tiempo de duración de 15 a 20 minutos.

Al término de las encuestas se realizó la despedida y agradecimiento por la colaboración y el tiempo empleado en los cuestionarios aplicados.

Durante el período de recopilación de datos se tomó en cuenta la libre participación sin ninguna presión, teniendo en cuenta la no maleficencia puesto que la investigación no presentó ninguna eventualidad a su integridad, pues el trato fue respetuoso sin discriminación de raza, sexo, estatus social y la de confidencialidad, manteniendo en absoluta reserva la identidad de la población de estudio.

3.6. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Los datos obtenidos durante la investigación, se ordenaron y procesaron por medio de las fichas de recolección de datos, valiéndonos del programa SPSS 23. Se estudiaron las variables obtenidas en la consolidación, se procesaron estadísticamente, se determinaron y analizaron los resultados. Para determinar la posible aparición de relaciones entre ellos, se utilizó la relación de Pearson para las variables cualitativas. Para las tablas y gráficos se usó el programa de SPSS v. 23 y Excel para Windows 2007. Se evaluó la asociación que existe entre las variables percibidas por cada uno de los participantes incluidos en el estudio. Esta asociación fue evaluada usando el Coeficiente de Correlación de Pearson con una significancia del 0.05 %.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. RESULTADOS

TABLA Nº 3: DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Datos generales

Edad	n	%
25-30 años	15	21,4
31 – 35 años	27	38,6
36 – 40 años	19	27,1
41 – 45 años	6	8,6
>46	3	4,3
	70	100,0
Sexo :		
Masculino	28	40,0
Femenino	42	60,0
Estado civil:		
Soltera:	34	48,6
Casada:	29	41,4
Conviviente	7	10,0
Profesión:		
Médico Gineco-Obstetra	20	28,6
Obstetra	50	71,4
Post-grado:		
Maestría	35	50
Doctorado	7	10
Sin post grado	28	40
Condición Laboral :		
Nombrado	39	55,7
Contratado	31	44,3
Años de servicio ::		
1 a 5 años		
6 a 10 años	25	35,7
11 a 15 años	19	27,1
16 a 20 años	11	15,7
>21 años	15	21,4

N=70

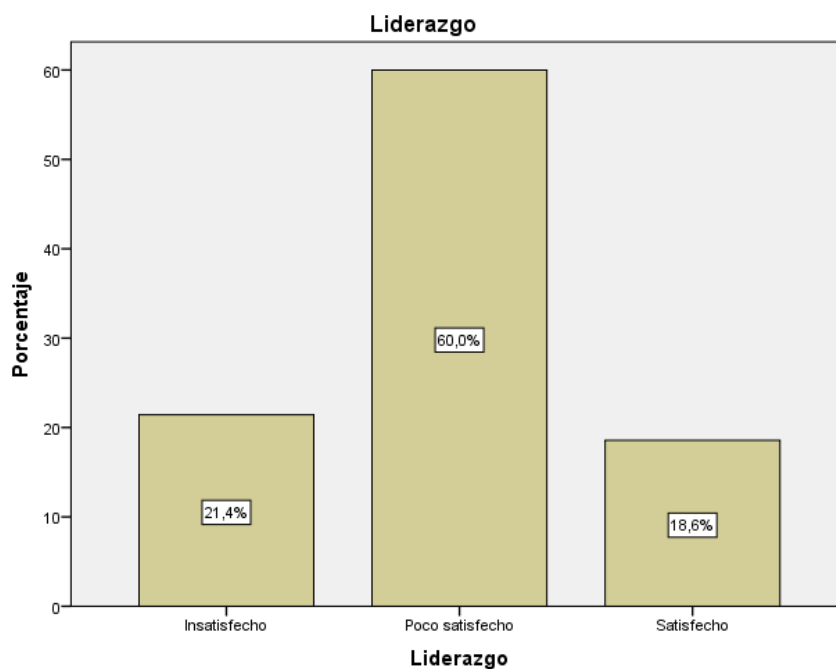
En la tabla se aprecia que, del total de trabajadores del departamento Gineco Obstetricia el 38.6% tienen edad de 31 a 35 años; el 60% son de sexo femenino; el 48.6% son solteras; el 71.4% son obstetras; el 55.7% son nombrados y el 35.7% tienen entre 6 a 10 años de servicio.

TABLA N° 4: CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN LA DIMENSIÓN LIDERAZGO EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GÍNECO – OBSTETRICIA

	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	15	21,4
Poco satisfecho	42	60,0
Satisfecho	13	18,6
Total	70	100,0

Fuente: Encuesta de clima organizacional por la OPS

GRÁFICO N° 1: CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN LA DIMENSIÓN LIDERAZGO EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GÍNECO – OBSTETRICIA



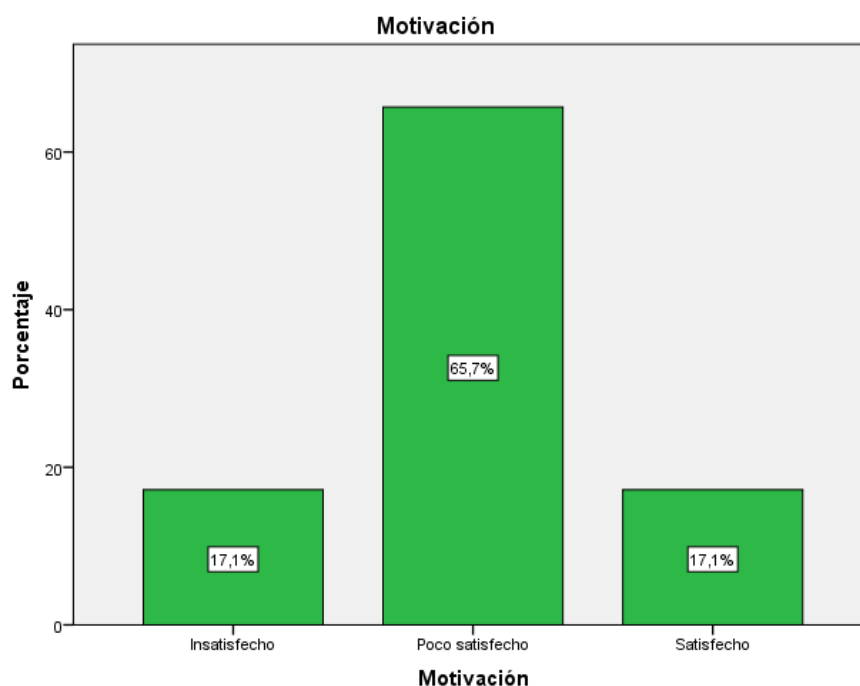
De la tabla N° 4 y gráfico N° 1 se aprecia que del total de trabajadores del departamento de Gineco –obstetricia, el 60% están poco satisfecho en relación al Liderazgo, también se aprecia que el 21.4% están insatisfechos y el 18.9% se encuentran satisfechos en relación a Liderazgo.

TABLA N° 5: CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN LA DIMENSIÓN MOTIVACIÓN EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GÍNECO – OBSTETRICIA

	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	12	17,1
Poco satisfecho	46	65,7
Satisfecho	12	17,1
Total	70	100,0

Fuente: Encuesta de clima organizacional por la OPS

GRÁFICO N° 2: CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN LA DIMENSIÓN MOTIVACIÓN EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GÍNECO – OBSTETRICIA.



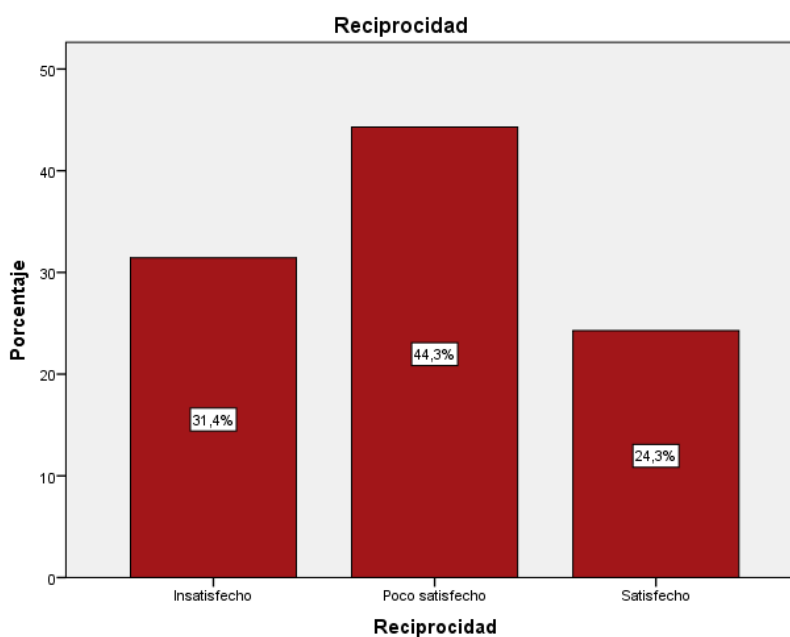
De la Tabla N°5 y gráfico N° 2 se aprecia que del total de trabajadores del departamento de Gineco obstetricia, el 65,7% están poco satisfecho en relación a la Motivación en la organización, también se aprecia que el 17.1% están insatisfechos y el 17.1% se encuentran satisfechos en relaciona a la Motivación.

TABLA N°6: CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN LA DIMENSIÓN RECIPROCIDAD EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GÍNECO –OBSTETRICIA

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfecho	22	31,4
	Poco satisfecho	31	44,3
	Satisfecho	17	24,3
	Total	70	100,0

Fuente: Encuesta de clima organizacional por la OPS

GRÁFICO N° 3: CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN LA DIMENSIÓN MOTIVACIÓN EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GÍNECO – OBSTETRICIA.



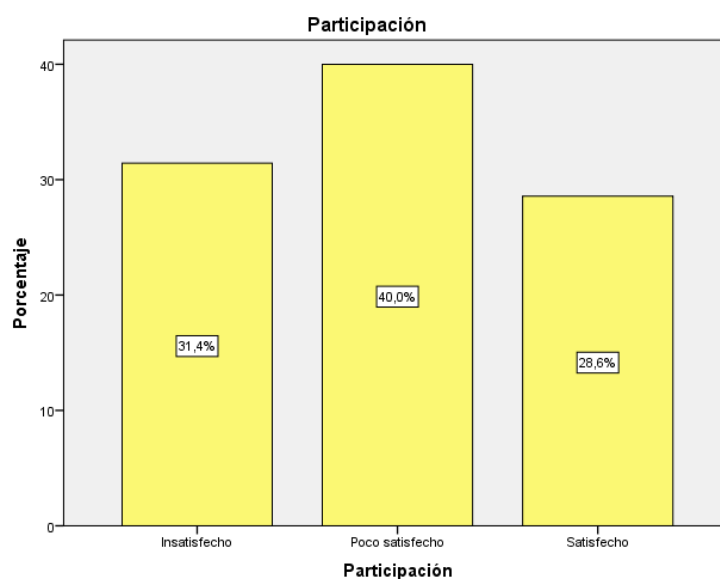
De la Tabla N° 6 y gráfico N° 3 se aprecia que del total de trabajadores del departamento de Gineco obstetricia, el 44.3% están poco satisfechos en relación a la Reciprocidad en la organización; también se aprecia que el 31.4% están insatisfechos y el 24.3% se encuentran satisfechos en relaciona a la Reciprocidad.

TABLA N° 7: CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN LA DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GÍNECO –OBSTETRICIA

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfecho	22	31,4
	Poco satisfecho	28	40,0
	Satisfecho	20	28,6
	Total	70	100,0

Fuente: Encuesta de clima organizacional por la OPS

GRÁFICO N° 4: CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN LA DIMENSIÓN MOTIVACIÓN EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GÍNECO – OBSTETRICIA.



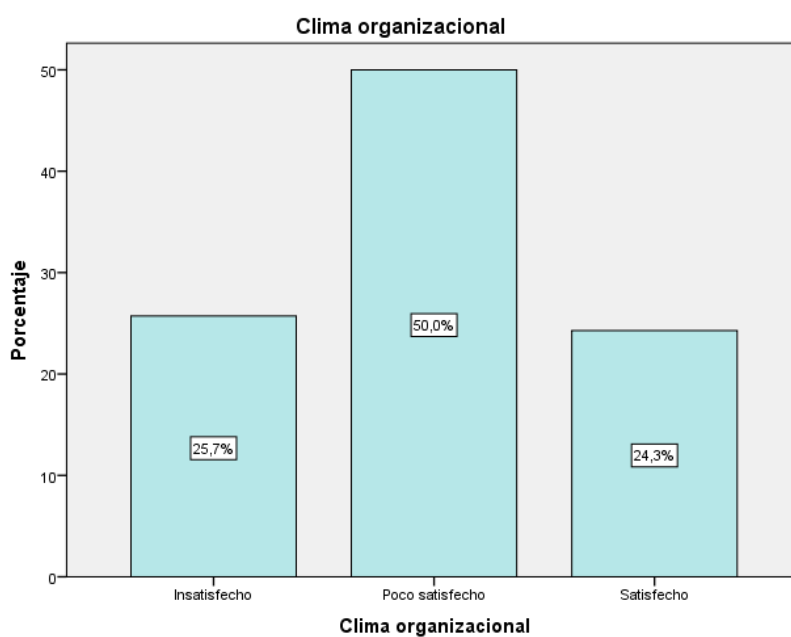
De la Tabla N° 7 y gráfico N° 4, se aprecia que del total de trabajadores del departamento de Gineco obstetricia, el 40% están poco satisfecho en relación a la Participación en la organización; también se aprecia que el 31.4% están insatisfechos y el 28.6% se encuentran satisfechos en relaciona a la Participación.

TABLA N°8: CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GÍNECO –OBSTETRICIA

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfecho	18	25,7
	Poco satisfecho	35	50,0
	Satisfecho	17	24,3
	Total	70	100,0

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional por la OPS

GRÁFICO N° 5: CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GÍNECO –OBSTETRICIA.



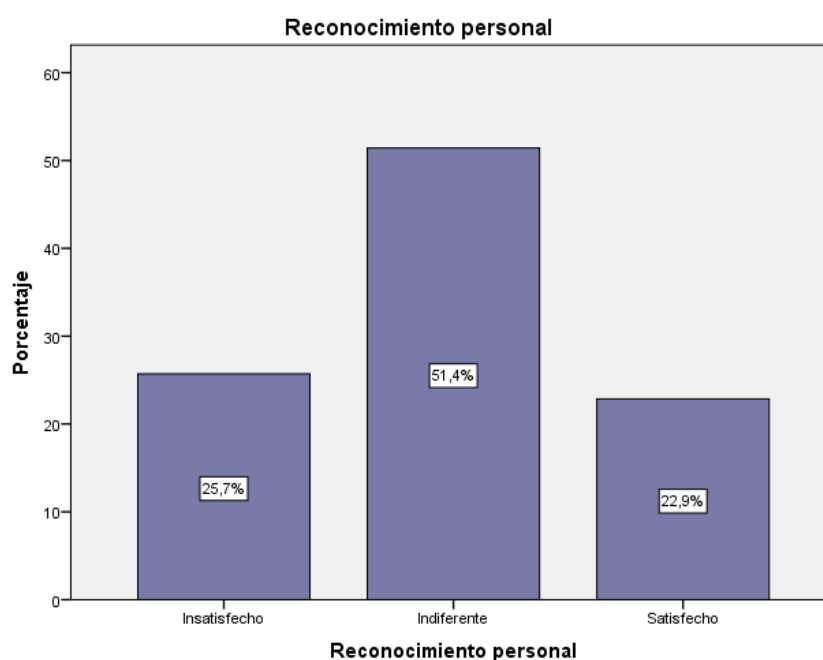
De la Tabla N° 8 y gráfico N ° 5 se aprecia que del total de trabajadores del departamento de Gineco obstetricia, el 50% están poco satisfechos en relación a la participación en la organización; también se aprecia que el 25.7% están insatisfechos y el 24.3% se encuentran satisfechos en relación al Clima Organizacional.

TABLA N° 9: SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN LA DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO PERSONAL EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GÍNECO –OBSTETRICIA.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfecho	18	25,7
	Indiferente	36	51,4
	Satisfecho	16	22,9
	Total	70	100,0

Fuente: encuesta de Satisfacción Laboral SL-SPC

GRAFICO N° 6: SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN LA DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO PERSONAL EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GÍNECO –OBSTETRICIA.



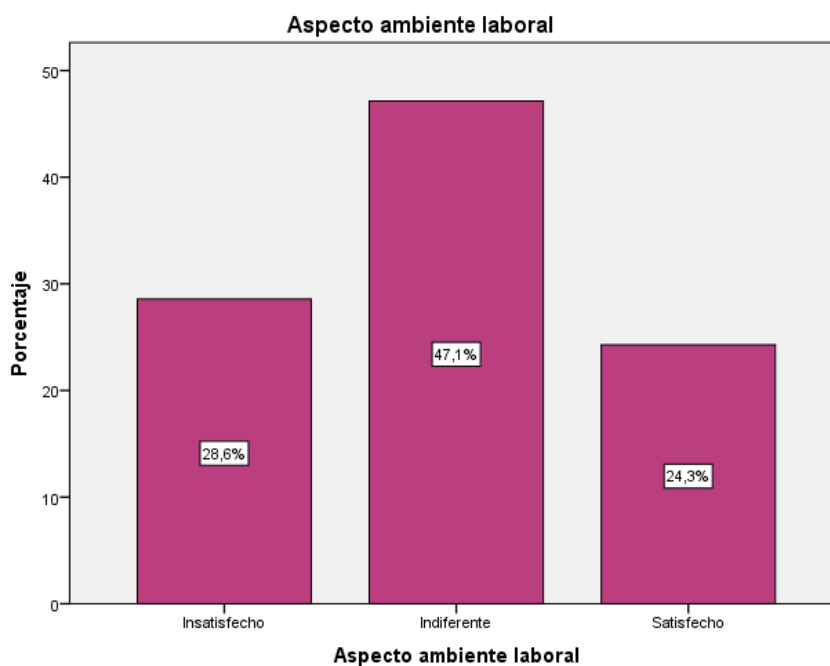
De la Tabla N° 9 y gráfico N° 6 se aprecia que del total de trabajadores del departamento de Gineco obstetricia, el 51.4% están presentando actitud indiferente frente al Reconocimiento Personal, asimismo se observa que el 25.7% se encuentran insatisfechos y el 22.9% se encuentran satisfechos en relación al Reconocimiento Personal.

TABLA N°10: SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN LA DIMENSIÓN ASPECTO AMBIENTE LABORAL EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GÍNECO –OBSTETRICIA.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfecho	20	28,6
	Indiferente	33	47,1
	Satisfecho	17	24,3
	Total	70	100,0

Fuente: encuesta de Satisfacción Laboral SL-SPC

GRAFICO N° 7: SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN LA DIMENSIÓN ASPECTO AMBIENTE LABORAL EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GÍNECO –OBSTETRICIA.



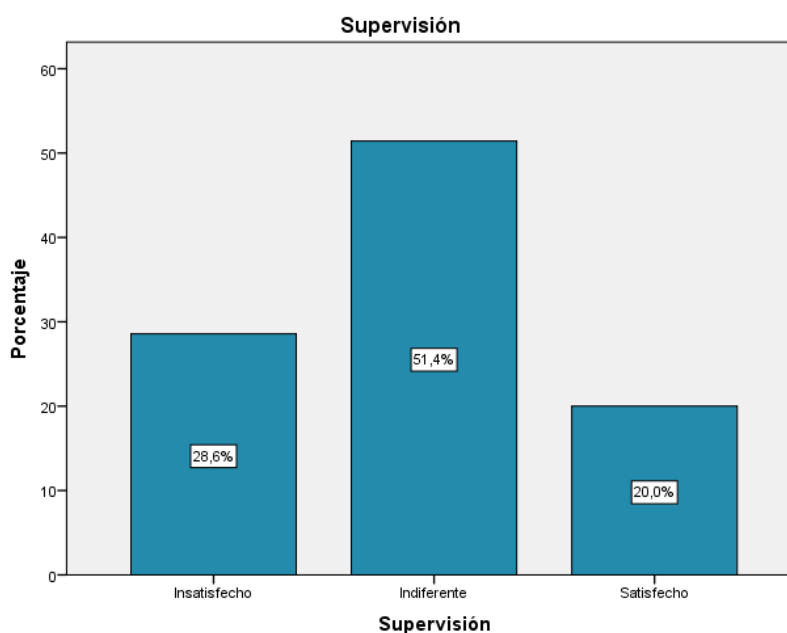
De la Tabla N° 10 y gráfico N° 7 se aprecia que del total de trabajadores del departamento Gíneco obstetricia, el 51.4% están presentando actitud indiferente frente al aspecto Ambiente Laboral, asimismo se observa que el 28.6% se encuentran insatisfechos y el 24.3% se encuentran satisfechos en relación al Ambiente Laboral.

TABLA N° 11: SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN LA DIMENSIÓN SUPERVISIÓN EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GÍNECO –OBSTETRICIA.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfecho	20	28,6
	Indiferente	36	51,4
	Satisfecho	14	20,0
	Total	70	100,0

Fuente: encuesta de Satisfacción Laboral SL-SPC

GRAFICO N° 8: SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN LA DIMENSIÓN SUPERVISION EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GÍNECO –OBSTETRICIA.



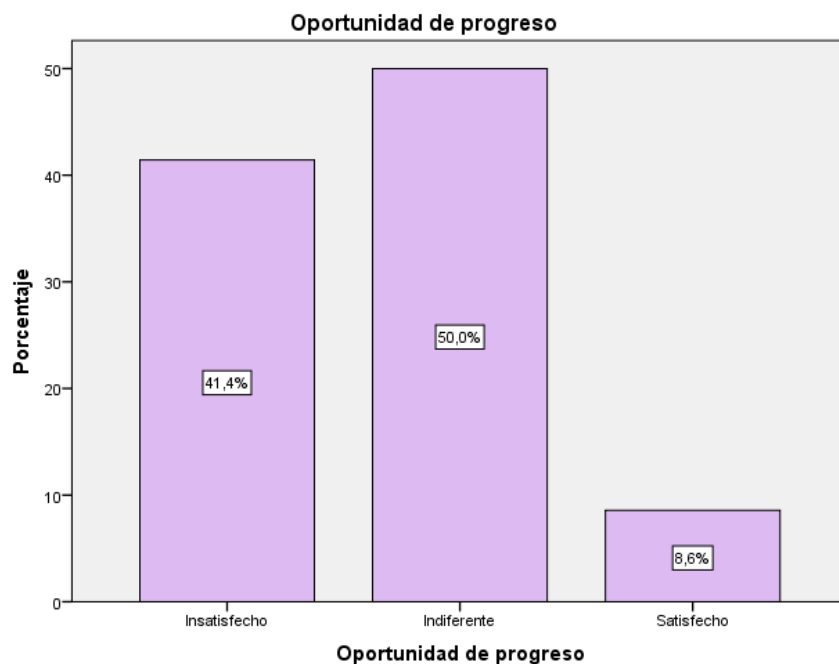
De la Tabla N° 11 y gráfico N° 8 se aprecia que del total de trabajadores del departamento de Gineco obstetricia, el 51,4% están presentando actitud indiferente frente a la Supervisión, asimismo se observa que el 28.6% se encuentran insatisfechos y el 20% se encuentran satisfechos en relación a la Supervisión.

TABLA N°12: SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN LA DIMENSIÓN OPORTUNIDAD DE PROGRESO EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GÍNECO –OBSTETRICIA.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfecho	29	41,4
	Indiferente	35	50,0
	Satisfecho	6	8,6
	Total	70	100,0

Fuente: encuesta de Satisfacción Laboral SL-SPC

GRAFICO N° 9: SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN LA DIMENSIÓN OPORTUNIDAD DE PROGRESO EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GÍNECO –OBSTETRICIA.



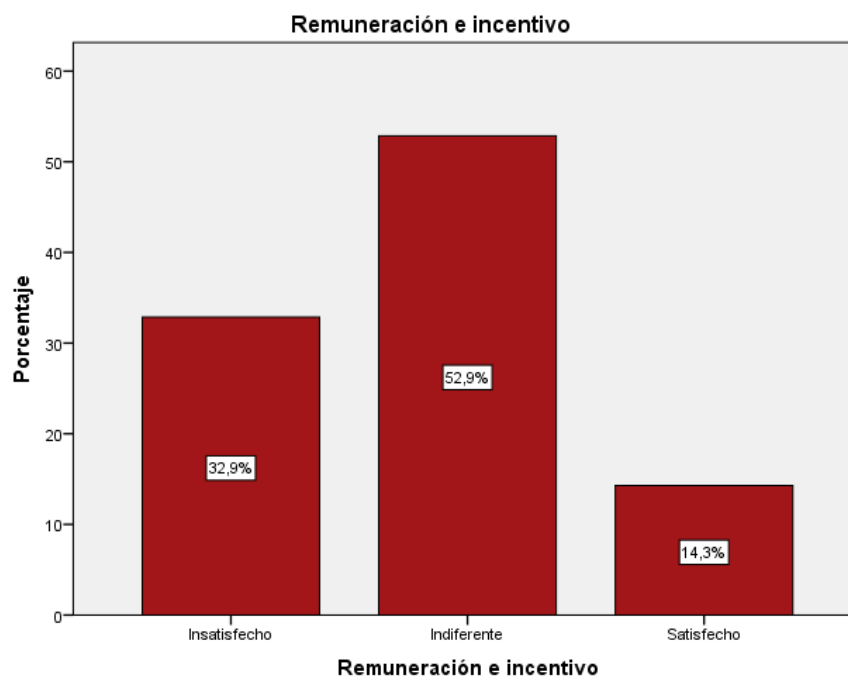
De la Tabla N° 12 y gráfico N° 9 se aprecia que del total de trabajadores del departamento de Gineco obstetricia, el 50% están presentando actitud indiferente frente a la oportunidad de progreso, asimismo se observa que el 41.4% se encuentran insatisfechos y el 8.6% se encuentran satisfechos en relación a la Oportunidad de Progreso.

TABLA N°13: SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN LA DIMENSIÓN REMUNERACIÓN E INCENTIVO EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GÍNECO –OBSTETRICIA.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfecho	23	32,9
	Indiferente	37	52,9
	Satisfecho	10	14,3
	Total	70	100,0

Fuente: encuesta de Satisfacción Laboral SL-SPC

GRAFICO N° 10: SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN LA DIMENSIÓN REMUNERACIÓN E INCENTIVO EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GÍNECO –OBSTETRICIA.



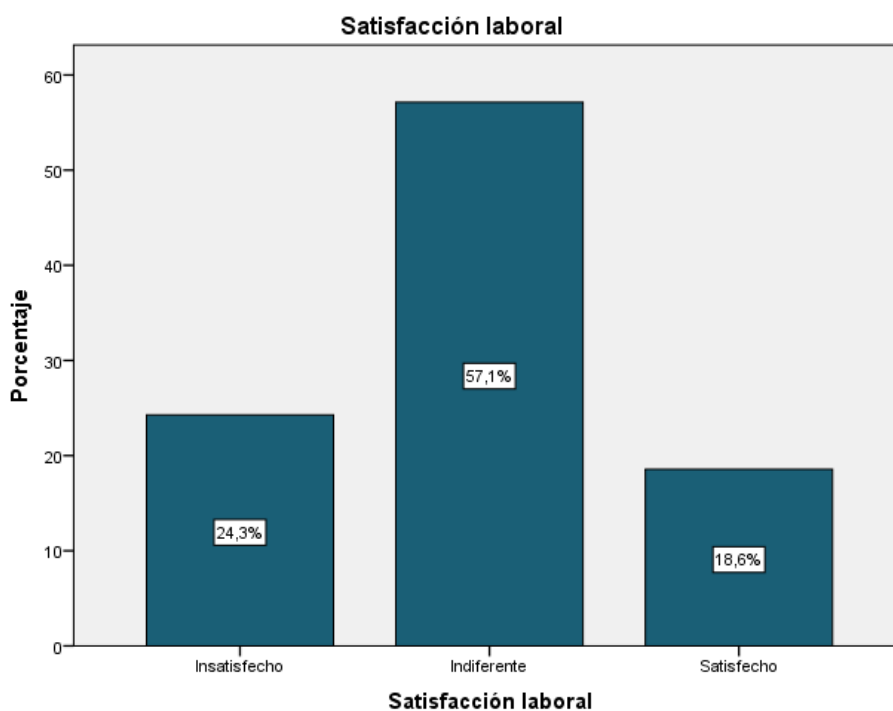
De la Tabla N° 12 y gráfico N° 10 se aprecia que del total de trabajadores del departamento de Gineco obstetricia el 52,9% están presentando actitud indiferente frente a la Remuneración e Incentivo, asimismo se observa que el 32,9% se encuentran insatisfechos y el 14,3% se encuentran satisfechos en relación a la Remuneración e Incentivo.

TABLA N° 14: SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GÍNECO –OBSTETRICIA

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfecho	17	24,3
	Indiferente	40	57,1
	Satisfecho	13	18,6
	Total	70	100,0

Fuente: encuesta de Satisfacción Laboral SL-SPC

GRAFICO N° 11: SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GÍNECO –OBSTETRICIA



De la Tabla N° 14 y gráfico N° 11 se aprecia que del total de trabajadores del departamento de Gineco obstetricia el 57,1% presentan actitud indiferente frente a la Satisfacción Laboral, asimismo se observa que el 24.3% se encuentran insatisfechos laboralmente y el 18.6% se encuentran satisfechos laboralmente.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis 1

Ho: No existe relación significativa entre el Liderazgo y la Satisfacción Laboral en el personal profesional del departamento de Gineco-obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Agosto a Diciembre 2017 .

Ho: $p=0$

H1: Existe relación significativa entre el Liderazgo y la Satisfacción Laboral en el personal profesional del departamento de Gineco-obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Agosto a Diciembre 2017 .

H1: $p \neq 0$

Nivel de significación 0,05 Estadístico de prueba :

TABLA N°15: CORRELACIÓN ENTRE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL

		Liderazgo	Satisfacción laboral
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,697**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,697**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Regla de decisión. Rechaza Ho si $\text{sig} < 0,05$

Conclusión: Dado que $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ entonces rechazar Ho y aceptar H1, es decir "Existe relación significativa entre el Liderazgo y la Satisfacción Laboral en el personal profesional del departamento de Gineco-obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Agosto a Diciembre 2017". Asimismo se aprecia correlación alta (0,697) positiva es decir a medida que aumenta el Liderazgo aumenta la percepción de la Satisfacción Laboral.

Hipótesis 2

Ho: No existe relación significativa entre la Motivación y la Satisfacción Laboral en el personal profesional del departamento de Gineco-obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Agosto a Diciembre 2017 .

Ho: $\rho=0$

H1: Existe relación significativa entre la Motivación y la Satisfacción Laboral en el personal profesional del departamento de Gineco-obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Agosto a Diciembre 2017 .

H1: $\rho\neq 0$

Nivel de significación 0,05 Estadístico de prueba:

TABLA N° 16: CORRELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL

		Motivació n	Satisfacción laboral
Motivación	Correlación de Pearson	1	,717**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,717**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Regla de decisión. Rechaza Ho si $\text{sig} < 0,05$

Conclusión: dado que $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ entonces rechazar Ho y aceptar H1, es decir Existe relación significativa entre la Motivación y la Satisfacción Laboral en el personal profesional del departamento de Gineco-obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Agosto a Diciembre 2017 . Asimismo se aprecia correlación alta ($,717^{**}$) positiva es decir a medida que aumenta la motivación aumenta la percepción de la Satisfacción Laboral.

Hipótesis 3

Ho: No existe relación significativa entre la Reciprocidad y la Satisfacción Laboral en el personal profesional del departamento de Gineco-obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Agosto a Diciembre 2017 .

Ho: $\rho=0$

H1: Existe relación significativa entre la Reciprocidad y la Satisfacción Laboral en el personal profesional del departamento de Gineco-obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Agosto a Diciembre 2017 .

H1: $\rho\neq 0$

Nivel de significación 0,05 Estadístico de prueba:

TABLA N° 17: CORRELACIÓN ENTRE RECIPROCIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL

		Reciprocidad	Satisfacción laboral
Reciprocidad	Correlación de Pearson	1	,732**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,732**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Regla de decisión. Rechaza Ho si $\text{sig} < 0,05$

Conclusión: dado que $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ entonces rechazar Ho y aceptar H1, es decir "Existe relación significativa entre la Reciprocidad y la Satisfacción Laboral en el personal profesional del departamento de Gineco-obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Agosto a Diciembre 2017". Asimismo se aprecia correlación alta ($,732^{**}$) positiva es decir a medida que aumenta la Reciprocidad aumenta la percepción de la Satisfacción Laboral.

Hipótesis 4

Ho: No existe relación significativa entre la Participación y la Satisfacción Laboral en el personal profesional del departamento de Gineco-obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Agosto a Diciembre 2017.

Ho: $\rho=0$

H1: Existe relación significativa entre la Participación y la Satisfacción Laboral en el personal profesional del departamento de Gineco-obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Agosto a Diciembre 2017.

H1: $\rho\neq 0$

Nivel de significación 0,05 Estadístico de prueba:

TABLA N° 18:CORRELACIÓN ENTRE PARTICIPACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL

		Participación	Satisfacción laboral
Participación	Correlación de Pearson	1	,743**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,743**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Regla de decisión. Rechaza Ho si $\text{sig} < 0,05$

Conclusión: dado que $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ entonces rechazar Ho y aceptar H1, es decir "Existe relación significativa entre la Participación y la Satisfacción Laboral en el personal profesional del departamento de Gineco-obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Agosto a Diciembre 2017". Asimismo se aprecia correlación alta ($,743^{**}$) positiva es decir a medida que aumenta la Participación aumenta la percepción de la Satisfacción Laboral.

Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal profesional del departamento de Gineco-obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Agosto a Diciembre 2017 .

Ho: $\rho=0$

H1: Existe relación significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal profesional del departamento de Gineco-obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Agosto a Diciembre 2017 .

H1: $\rho\neq 0$ Nivel de significación 0,05 Estadístico de prueba:

TABLA Nº 19: CORRELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

		Clima organizacional	Satisfacción laboral
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,775**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,775**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas) .

Regla de decisión. Rechaza Ho si $\text{sig} < 0,05$

Conclusión: dado que $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ entonces rechazar Ho y aceptar H1, es decir "Existe relación significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal profesional del departamento de Gineco-obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Agosto a Diciembre 2017". Asimismo se aprecia correlación alta ($,775^{**}$) positiva es decir a medida que aumenta el Clima Organizacional aumenta la percepción de la Satisfacción Laboral.

4.2. DISCUSIÓN

El Ambiente Organizacional donde se desarrolla nuestra convivencia diaria con compañeros, jefes, supervisores y otras autoridades, inclusive la relación con los usuarios, conforma el Clima Organizacional.

Un clima bien estructurado y con un perfil satisfactorio permitirá que una organización sea exitosa. Esta será valorada por sus trabajadores, a la vez que trabajaran con agrado, compromiso y con plena satisfacción.

Entre las definiciones propuestas, “la Organización Panamericana de la Salud (OPS)” , define que el comportamiento de sus trabajadores está dado por conductas y percepciones caracterizadas de una organización²⁷.

La Satisfacción Laboral es un sentimiento al trabajo, proceso emocional positivo que se refleja en los empleados, en su satisfacción Laboral frente a su labor desempeñada.

El Clima Organizacional y Satisfacción Laboral van a depender de las características de la organización, de los aspectos laborales y de los trabajadores.

En cuanto a los factores sociodemográficos de los trabajadores del departamento de Gineco -Obstetricia ,se aprecia que la mayor parte de este grupo está constituido por Obstetras (71.4%) , la edad que predomina es entre 31 a 35 años (38.6 %) ; prevalecen los profesionales del sexo femenino (60%) ; el 48.6% son solteras , el 55.7% son nombrados y el 35.7% tienen entre 6 a 10 años de servicio.

En consecuencia, es un personal capacitado que conoce su área de trabajo y ha adquirido experiencia, habilidad y destreza durante los años de servicio;

asimismo conoce el grupo humano con los que se interrelaciona, teniendo en cuenta las características de los compañeros de trabajo.

A partir de los hallazgos encontrados aceptamos la Hipótesis Alternativa General que establece que existe relación significativa entre Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal profesional del Departamento de Gineco –Obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, al encontrar un Coeficiente de Correlación de r Pearson = +0,775 valor $p=0,05$

Estos hallazgos guardan relación con lo que sostienen autores internacionales y nacionales como Bustamante et al (2015), quien “encontró relación significativa entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral”, determinando que sus dimensiones como Motivación y Responsabilidad se encuentran por encima del promedio; en cambio las dimensiones que mostraron un nivel por debajo del promedio fueron Equipo, Repartición de pensiones, Solución de conflictos y Comunicación; estas últimas dimensiones guardan similitud con nuestro trabajo por mantener valores debajo del promedio. Pérez y Rivera (2015) en su investigación, “concluye que existe relación positiva entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral” en empleados de la Amazonia Peruana. Los resultados encontrados evidenciaron que existe predominio del Nivel Medio (57.9%), al igual que en nuestro trabajo hallamos un 50% en nivel medio equivalente a poco satisfactorio ; en tal sentido, “el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral son elementos básicos en una institución”.. Fernández ,R (2013) , en su trabajo evaluó “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral” , encontró afectada la dimensión Liderazgo por los continuos cambios directivos con una población medianamente satisfecha; hallazgos que concuerdan con nuestra investigación donde hallamos además disminuida la dimensión Liderazgo. Paredes y Pineda (2012) determina una relación estadística significativa entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, evidenciándose que la “Satisfacción Laboral se debe en gran medida a los

indicadores del Clima Organizacional, corroborando así la Hipótesis planteada de nuestra investigación”. Rodríguez, A (2011) “relaciona Clima, Satisfacción y Reciprocidad. Analiza que el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral son controladores significativos tanto del desempeño laboral como de sus indicadores específicos”; coincidiendo con nuestro trabajo, donde se aprecia correlación alta positiva, es decir a medida que aumenta la reciprocidad aumenta la percepción de la satisfacción laboral, al igual que Salvador J. (2012), “en su investigación concluye que ambas variables, Clima Organizacional como Satisfacción Laboral tienen una alta correlación positiva”.

Pupo-Guisado (2017), en su estudio mostró un estrecho vínculo entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, encontrando un estado satisfactorio total; lo que difiere de nuestro estudio donde encontramos un estado poco satisfactorio. Arias W., Arias G. (2014), no concuerdan en su totalidad con nuestros resultados ya que encontraron una relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de manera moderada no significativa entre las variables , lo que contrasta con nuestro estudio; sin embargo entre la dimensión Motivación existe relación fuerte y significativa con la Satisfacción Laboral , hallazgo similar al encontrado en nuestro estudio.

Carballo, A (2015) demuestra en su investigación que la percepción sobre Clima Organizacional es favorable, no obstante la gran parte de los trabajadores demostró parcial y regular Satisfacción Laboral; discrepando lo encontrado en nuestro trabajo, ya que percibimos un Clima Organizacional y Satisfacción Laboral poco satisfactorio.

Cabe mencionar, que es de suma importancia que se tomen las medidas necesarias que sirvan para optimizar y mejorar la percepción que tienen los empleados del departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Carlos LAN Franco La Hoz,”De esta manera se logra hacer una evaluación

indirecta de los objetivos del departamento de Gineco-obstetricia y como estos no están siendo alcanzados”.

Cuando las relaciones entre los individuos de una organización no se desarrollan en un Clima Organizacional favorable, repercute en el alcance de las metas.

El personal profesional del departamento de Gineco-Obstetricia no está exento de ello, pues al evaluar y medir el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral resultó poco satisfactorio .

CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- ❖ Se determinó relación significativa entre Clima organizacional y Satisfacción Laboral en el personal profesional del departamento de Gineco-Obstetricia. es decir a medida que aumenta el Clima Organizacional aumenta la percepción de la Satisfacción Laboral .
- ❖ En relación a la dimensión Liderazgo de la variable Clima Organizacional se identificó que existe relación significativa entre Liderazgo y Satisfacción Laboral en el personal profesional del departamento de Gineco-obstetricia ; es decir a medida que aumenta el liderazgo aumenta la percepción de la Satisfacción Laboral.
- ❖ Con respecto a la dimensión Motivación de la variable Clima Organizacional se determinó que existe relación significativa entre Motivación y Satisfacción Laboral en el personal profesional del departamento de Gineco-Obstetricia Asimismo podemos decir , que a medida que aumenta la Motivación aumenta la percepción de la Satisfacción Laboral.
- ❖ En relación a la dimensión Reciprocidad de la variable Clima Organizacional se identificó que existe relación significativa entre Reciprocidad y Satisfacción Laboral en el personal profesional del departamento de Gineco-obstetricia . Es decir a medida que aumenta la Reciprocidad aumenta la percepción de la Satisfacción Laboral.

- ❖ En relación a la dimensión Participación de la variable Clima Organizacional se identificó que existe relación significativa entre Participación y Satisfacción Laboral en el personal profesional del departamento de Gineco-obstetricia . Es decir a medida que aumenta la Participación aumenta la percepción de la Satisfacción Laboral.

5.2. RECOMENDACIONES

- ❖ Establecer programas de Motivación del personal del Departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, con el firme propósito de formar trabajadores con cultura organizacional.
- ❖ Formular actividades integrales de capacitación proporcionando elementos necesarios a los trabajadores para mejorar el desempeño laboral.
- ❖ Capacitar en Liderazgo a los administradores y gerentes de salud, para elevar el rendimiento individual y colectivo de la organización. .
- ❖ Generar programas y cursos dirigidos a fomentar y mejorar los indicadores de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.
- ❖ Proponer la aplicación de los instrumentos de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los diferentes departamentos del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz.

BIBLIOGRAFÍA

1. Pupo-Guisado B, Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en empresas holguineras. Ciencias Holguín Revista trimestral. 2017, Octubre-Diciembre; 23 (4).
2. Bustamante M, Grandón M, Lapo M. Caracterización del Clima Organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile. Elsevier. 2015; 31: 432-440.
3. Paredes J, Pineda O. Influencia del Clima Organizacional sobre la Satisfacción Laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma. Innovare. 2012.
4. Carballo A, Romeo H, Ávalos M. Clima organizacional y Satisfacción Laboral en el personal operativo federal del programa caravanas de la salud en Tabasco. Hitos de Ciencias Económico Administrativas. 2016; 59: 43-52.
5. Fernández R, Cobos P, Figueroa M. Evaluación del Clima Organizacional en un centro de rehabilitación y educación especial Cubana de Salud Pública. Scielo. 2016. 42(6): 204 – 211.
6. Salvador A. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral. MedInst Mex Seguro Soc. 2016; 50 (3): 307-314.
7. Rodríguez A, Retamal M, Lizama J, et al. Clima y Satisfacción Laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena. Salud & Sociedad. 2016; 2 (2): 219-234.
8. .Navarro F, Hernández H, Robledo H, et al. Encuesta de satisfacción del personal de cinco servicios de un hospital general. Conamed. 2016; 13: 31 – 48.
9. .Pérez N, Rivera P. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana. [Tesis de maestría no publicada]. Amazonas. Pontificia Universidad Católica del Perú; 2013.

- 10..Arias W, Arias G. Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. Scielo. 2014; 16 (51).
- 11..Alva F. Clima organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Universidad de Chimbote – Perú. Revista de investigación en Psicología. 2013; 612: 26-47.
- 12.Solís Z. Clima Organizacional en los trabajadores del Hospital de Baja Complejidad Vitarte. [Trabajo de Investigación]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Medicina; 2013.
- 13.Bobbio L. Satisfacción Laboral y factores asociados en el personal asistencial médico y no médico de un hospital nacional de Lima-Perú. Revista Peruana de Epidemiología. 2010; 14: 133-137.
- 14.Asenjo M. Gestión diaria del hospital. 2ª ed. España: Masson; 2001.
- 15.Rivera I. Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico, en el Hospital “Félix Mayorca Soto” de Tarma, Junín 2015. [Trabajo de investigación]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Medicina; 2016.
- 16.Arévalo P. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal de salud de la liga contra el cáncer. Lima-Perú 2016. Salud Pública. 2016; 7 (2): 86 – 89.
- 17.Saavedra M. El Diseño Organizacional y el Potencial Humano del Clima Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud Max Arias Schreiber del distrito de La Victoria. [Tesis de maestría]. Lima – Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2016.
- 18.Calcina M. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de

- Mayo 2012. [Tesis de licenciatura]. Lima – Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2015.
19. Torres E. Relación del Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral del personal del Servicio de Medicina y Cirugía del HNCASE – Arequipa 2014. [Trabajo de Investigación]. Universidad Nacional de San Agustín: Facultad de Medicina; 2011.
 20. Alvarado M. Relación entre Clima Organizacional y Cultura de seguridad del paciente en el personal de Salud del Centro Medico Naval. Ministerio de hacienda de Chile. 2014; 23: 56-78.
 21. Valdivia S. Clima organizacional y Satisfacción Laboral en los médicos del Hospital III Yanahuara EsSalud – Arequipa 2011. [Tesis de maestría]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín, Facultad de Medicina; 2011.
 22. Lazo C. Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral del personal del Centro de Salud de Alto Selva Alegre. [Tesis de pregrado]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín, Facultad de Medicina; 2010.
 23. Herrera P. Correlación entre el Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal profesional y técnico de la micro red 15 de agosto. [Tesis de pregrado]. Arequipa: Universidad Católica de Santa María, Facultad de Medicina; 2011.
 24. Daft R. Teoría y diseño organizacional. 8ª ed. México: Thomson; 2005.
 25. Chiavenato I. Introducción a la Teoría General de la Administración. 7ª ed. México DF: Mc Graw Hill; 2007.
 26. Robbins S. El comportamiento humano. Prentice Hall. 2008; 32(7): 252 – 266.

27. Cortes N. Diagnóstico del Clima Organizacional. Hospital "Dr. Luis F. Nachon. Xalapa, México, 2009. [Tesis de Maestría]. México: Universidad Veracruzana - Instituto de Salud Pública; 2009.
28. López C, Navarro J. Análisis del Clima Organizacional aplicado al hospital de Victoria. Valdivia (Chile): Universidad Austral de Chile, Facultad de ciencias económicas y administrativas; 2003. En:
<http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2003/fel864a/html/index.htm>
 I. (Fecha de acceso: 03 de enero del 2018).
29. López C. Teoría y pensamiento administrativo. En:<http://www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/26/teoriaz.htm> (Fecha de acceso: 10 de enero del 2018).
30. Cabrera G. Teorías y modelos en salud pública. 1era ed. Colombia - Universidad nacional de Salud Pública; 2007.
31. Marín J, Melgar A, Castaño C. Teoría y técnica de desarrollo organizacional. Ed. 42. Guatemala. OPS, OMS; 2003.
32. Pérez J, Fidalgo M. Satisfacción Laboral; escala general de Satisfacción. En: <http://www.NTS.ES/insht/ntp/rigencia.htm>. (Fecha de acceso: 10 de febrero de 2018)
33. Medina M. Evaluación de la Calidad Asistencial del Servicio de Ayuda a Domicilio. Gestión Pública. 2013; 14 (7): 215 – 222.
34. Velásquez R. Clima Organizacional Administración y Gerencia. En: <http://www.gestiopolis.com/recursos/.../coricvel-1.htm>. (Fecha de acceso: 11 de enero del 2018).
35. Chang M. Clima organizacional y Satisfacción Laboral del sector estatal. En: <http://www.sciel.cl/scielo.php>. (Fecha de acceso: 28 de enero del 2018).
36. Salvador J. Cómo conocer los factores que afectan la satisfacción laboral de los empleados, y actuar en consecuencia. En

- <http://www.gestiopolis.com/organizacion.talento> (Fecha de acceso: 28 de enero del 2018).
37. Soft A. Realización personal. En: <http://www.sermayo.es/la-realizacion-personal>. (Fecha de acceso: 15 de enero del 2018).
38. Vázquez J. Satisfacción laboral para el buen funcionamiento de la empresa. En: <http://www.deguate.com/infocentros/html> (Fecha de acceso: 12 de enero del 2018)
39. Llaja V. Factores relacionados con la Satisfacción. En: [www, redalvc. uaemex. mx/redalvc/pdf](http://www.redalvc.uaemex.mx/redalvc/pdf). (Fecha de acceso: 22 de enero del 2018)
40. Escribano J. Guías Clínicas de la Asociación Española de cirujanos. *Gestión Clínica en cirugía*. 2010; 9(2): 312 – 316.
41. García V. Satisfacción Laboral. Una Aproximación teórica, en contribuciones a las ciencias sociales. En: [http://www. eumed. net/rev/cccss/09/dgv. htm](http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm). (Fecha de acceso: 24 de enero del 2018)
42. Jiménez M. Propuesta de un plan de mejora que favorezca el clima organizacional fundamental en el análisis y gestión de la satisfacción laboral de los trabajadores en la tienda el fundador. En: [http://www. monografia.com/pdf](http://www.monografia.com/pdf) (Fecha de acceso: 18 de enero del 2018)
43. Sánchez P. Factores de Satisfacción Laboral. En: [http://www.eumed.net> libros](http://www.eumed.net/libros). (Fecha de acceso: 13 de enero del 2018).
44. Márquez M. Satisfacción Laboral.
En: <http://www.gestiopolis.com/recursos/.../rrhh/satlab.htm>.
(Fecha de acceso: 12 de enero del 2018)
45. Rubio E. Reconocimiento Laboral.
En: <http://www.gestiopolis.com/.../importancia-del-reconocimiento-laboral>. (Fecha de acceso: 20 de enero del 2018).

46. Rondón P. Aspecto del Ambiente Laboral. En: <http://definicion.de/ambiente-de-trabajo>. (Fecha de acceso: 12 de enero del 2018).
47. Salvatierra B. Misión de la supervisión de enfermería. En: <http://www.aibarra.org/enfermeria/.../Supervision/mision.htm> (Fecha de acceso: 21 de enero del 2018).

ANEXOS

ANEXO N° 1: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

Definición conceptual y operacional	Indicadores	Definición operacional	Ítems	
Operacionalización de la dimensión Motivación. Clima Organizacional.				
<p>Conjunto de reacciones y actitudes naturales, propias de las personas, que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio se hacen presentes.</p> <p>Se entenderá por motivación satisfactoria o de nivel alto cuando se obtenga una calificación de 4 a 5, nivel medio (poco satisfactorio) cuando se obtenga una calificación de 2.6 a 3.9 y un nivel bajo (no satisfactorio) cuando se obtenga una calificación menor o igual a 2.5 en el apartado de motivación del cuestionario de clima organizacional</p>	Realización Personal	<p>Se entenderá por realización personal de nivel alto (satisfactorio) cuando se obtenga una calificación de 4 a 5, nivel medio (poco satisfactorio) cuando se obtenga una calificación de 2.6 a 3.9 y nivel bajo (No satisfactorio) cuando se obtenga una calificación menor o igual a 2.5 en el indicador de realización personal de la dimensión motivación .</p>	Sumatoria de los resultados de los ítems	de los
			No. Valor	F
			Ítem V	F
			3 1	0
			18 1	0
	Reconocimiento de la aportación	<p>Se entenderá por reconocimiento de la aportación de nivel alto (satisfactorio) cuando se obtenga una calificación de 4 a 5 en la dimensión de reconocimiento de la aportación, nivel medio (poco satisfactorio) cuando se obtenga una calificación de 2.6 a 3.9 y nivel bajo (No satisfactorio) cuando se obtenga una calificación menor o igual a 2.5 en el indicador de reconocimiento de la aportación de la dimensión motivación .</p>	Sumatoria de los resultados de los ítems	de los
			No. Valor	F
			Ítem V	F
			19 1	0
			32 1	0
Responsabilidad	<p>Se entenderá por responsabilidad de nivel alto (satisfactorio) cuando se obtiene una calificación de 4 a 5, nivel medio (poco satisfactorio) cuando se obtenga una calificación de 2.6 a 3.9 y nivel bajo (no satisfactorio) cuando se obtiene una calificación menor o igual a 2.5 en el indicador de responsabilidad de la dimensión motivación</p>	Sumatoria de los resultados de los ítems	de los	
		No. Valor	F	
		Ítem V	F	
		4 1	0	
		20 0	1	
Adecuación de las condiciones de	<p>Se “entiende por adecuación de las condiciones de trabajo de nivel alto (satisfactorio): cuando se obtiene una calificación de 4 a 5 nivel medio (poco satisfactorio) cuando se obtiene una calificación de 2.6 a 3.9 y nivel bajo (no satisfactorio) cuando se obtiene una calificación menor o igual a 2.5 en el indicador de adecuación de las condiciones de trabajo de la dimensión motivación”.</p>	Sumatoria de los resultados de los ítems	de los	
		No. Valor	F	
		Ítems V	F	
		5 0	1	
		21 1	0	
		41 0	1	
		59 1	0	
		65 1	0	

Operacionalización de la dimensión Liderazgo. Clima organizacional.

Definición conceptual y operacional		Indicadores	Definición operacional	Items		
Influencia que ejerce un individuo en el comportamiento de otras personas en la búsqueda, eficiente y eficaz, de objetivos previamente determinados, por medio de la habilidad de orientar y convencer a otras para ejecutar, con entusiasmo, las actividades asignadas .		Dirección	Se entiende por dirección de nivel alto (satisfactorio) cuando se obtenga una calificación de 4 a 5, nivel medio (poco satisfactorio) cuando se obtenga una calificación de 2.6 a 3.9 y nivel bajo (No satisfactorio) cuando se obtiene una calificación menor o igual a 2.5 en el indicador de dirección de la dimensión liderazgo	Sumatoria de los resultados de los ítems No. Valor ítem V F 1 1 0 14 0 1 33 0 1 51 0 1 67 1 0		
			Estimulo de excelencia	Se entiende por estimulo de la excelencia de nivel alto (satisfactorio) cuando se obtiene una calificación de 4 a 5, nivel medio (poco satisfactorio) cuando se obtenga una calificación de 2.6 a 3.9 y nivel bajo (No satisfactorio) cuando se obtiene una calificación menor o igual a 2.5 en el indicador de estimulo de la excelencia de la dimensión liderazgo	Sumatoria de los resultados de los ítems No. Valor Ítem V F 15 1 0 30 1 0 34 1 0 52 0 1 70 0 1	
	Se entenderá por liderazgo de nivel alto (satisfactorio) cuando se obtenga una calificación de 4 a 5, nivel medio (poco satisfactorio) cuando se obtenga una calificación de 2.6 a 3.9 y nivel bajo (no satisfactorio) cuando se obtiene una calificación menor o igual a 2.5 en el apartado de liderazgo del cuestionario de clima organizacional	Estimulo de trabajo en equipo		Se entiende por estimulo de trabajo en equipo de nivel alto (satisfactorio) cuando se obtiene una calificación de 4 a 5 , nivel medio (poco satisfactorio) cuando se obtiene una calificación de 2.6 a 3.9 y nivel bajo (no satisfactorio) cuando se obtiene una calificación menor o igual a 2.5 en el indicador de estimulo de trabajo en equipo de la dimensión liderazgo	Sumatoria de los resultados de los ítems No. Valor Ítems V F 2 1 0 17 1 0 35 0 1 50 0 1 73 0 1	
				Solución de conflictos	Se entiende por solución de conflictos de nivel alto (satisfactorio) cuando se obtiene una calificación de 4 a 5, nivel medio (poco satisfactorio) cuando se obtiene una calificación de 2.6 a 3.9 y nivel bajo (no satisfactorio) cuando se obtiene una calificación menor o igual a 2.5 en el indicador de solución de conflictos de la dimensión liderazgo.	Sumatoria de los resultados de los ítems No. Valor Ítems V F 16 1 0 31 0 1 36 0 1 55 0 1 68 0 1

Operacionalización de la dimensión Participación. Clima organizacional.

Definición conceptual y operacional	Indicadores	Definición operacional	Items		
Contribución de los diferentes individuos y grupos formales e informales, en el logro de Objetivo	Compromiso por la productividad	Se entiende por participación de nivel alto (satisfactorio) cuando se obtiene una calificación de 4 a 5 , nivel medio (poco satisfactorio) cuando se obtiene una calificación de 2.6 a 3.9 y nivel bajo (No satisfactorio) cuando se obtiene una calificación menor o igual a 2.5 en el indicador de compromiso por la productividad de la dimensión Participación .	Sumatoria de los resultados de los ítems	No. Valor	V F
			10	0	1
			26	1	0
			46	0	1
			61	1	0
	77	0	1		
	Compatibilidad de intereses	Se entiende por compatibilidad de intereses de nivel alto (satisfactorio) cuando se obtiene una calificación de 4 a 5, nivel medio (poco satisfactorio) cuando se obtiene una calificación de 2.6 a 3.9 y nivel bajo (No satisfactorio) cuando se obtiene una calificación menor o igual a 2.5 en el indicador de compatibilidad de intereses de la dimensión	Sumatoria de los resultados de los ítems	No. Valor	V F
			11	1	0
			27	0	1
			47	0	1
62			1	0	
Se entiende por participación de nivel alto (satisfactorio) cuando se obtiene una calificación de 4 a 5, nivel medio (poco satisfactorio) cuando se obtiene una calificación de 2.6 a 3.9 y nivel bajo (no satisfactorio) cuando se obtiene una calificación menor o igual a 2.5 en el apartado de participación del cuestionario de clima organizacional	Intercambio de información	Se entiende por intercambio de información de nivel alto (satisfactorio) cuando se obtiene una calificación de 4 a 5, nivel medio (poco satisfactorio) cuando se obtiene una calificación de 2.6 a 3.9 y nivel bajo (No satisfactorio) cuando se obtiene una calificación menor o igual a 2.5 en el indicador del intercambio de información de la dimensión Participación	Sumatoria de los resultados de los ítems	No. Valor	V F
			12	0	1
			28	0	1
			48	0	1
			63	0	1
	79	0	1		
	Involucramiento en el cambio	Se entiende por involucramiento de nivel alto (satisfactorio) cuando se obtiene una calificación de 4 a 5, nivel medio (poco satisfactorio) cuando se obtiene una calificación de 2.6 a 3.9y nivel bajo (No satisfactorio) cuando se obtiene una calificación menor o igual a 2.5 en el indicador de involucramiento en el cambio de la dimensión Participación	Sumatoria de los resultados de los ítems	No. Valor	V F
			13	0	1
			29	0	1
			38	0	1
64			0	1	
80	0	1			

Operacionalización de la dimensión Reciprocidad. Clima organizacional.

Definición conceptual y operacional	Indicadores	Definición operacional	Items		
Relación de dar y recibir, mutuamente, entre el individuo y la organización.	Aplicación al trabajo	Se entiende por aplicación al trabajo de nivel alto (satisfactorio) cuando se obtiene una calificación de 4 a 5 , nivel medio (poco satisfactorio) cuando se obtiene una calificación de 2.6 a 3.9 y nivel bajo (No satisfactorio) cuando se obtiene una calificación menor o igual a 2.5 en el indicador de Aplicación al trabajo de la dimensión reciprocidad	Sumatoria de los resultados de los ítems		
			No. ítem	Valor V	F
			6	1	0
			22	1	0
			42	0	1
			58	1	0
			71	1	0
	Cuidado del patrimonio institucional	Se entiende por cuidado del patrimonio institucional de nivel alto (satisfactorio) cuando se obtiene una calificación de 4 a 5 , nivel medio (poco satisfactorio) cuando se obtiene una calificación de 2.6 a 3.9 y nivel bajo (No satisfactorio) cuando se obtiene una calificación menor o igual a 2.5 en el indicador de Cuidado del patrimonio institucional de la dimensión reciprocidad	Sumatoria de los resultados de los ítems		
			No. ítem	Valor V	F
			7	0	1
23			1	0	
44			1	0	
		60	1	0	
		72	0	1	
Retribución	Se entiende por retribución de nivel alto (satisfactorio) cuando se obtenga una calificación de 4 a 5, nivel medio (poco satisfactorio) cuando se obtenga una calificación de 2.6 a 3.9 y nivel bajo (no satisfactorio) cuando se obtiene una calificación menor o igual a 2.5 en el indicador de retribución de la dimensión reciprocidad	Sumatoria de los resultados de los ítems			
		No. Ítems	Valor V	F	
		8	1	0	
		24	1	0	
		39	1	0	
		54	1	0	
		66	1	0	
Equidad	Nivel alto (satisfactorio): obtener una calificación de 4 a 5 en la dimensión de equidad de la variable reciprocidad Nivel medio (poco satisfactorio): obtener una calificación de 2.6 a 3.9 en la dimensión de equidad de la variable reciprocidad y nivel bajo (No satisfactorio): obtener una calificación menor a 2.5 en el indicador de equidad de la dimensión reciprocidad	Sumatoria de los resultados de los ítems			
		No. Ítems	Valor V	F	
		9	0	1	
		25	0	1	
		45	0	1	
		53	0	1	
		76	1	0	

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
<p>SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL PROFESIONAL DEL DPTO DE GÍNECO-OBSTETRICIA</p>	<p>Sensación o estado único e irrepetible que se produce en cada sujeto como resultado de la realización de algo que se deseaba o alcance de metas profesionales.</p>	<p>Actitud que asumen las personas frente a su propio trabajo. Dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.</p>	<p>Reconocimiento Aspecto del ambiente del trabajo y empleo. Supervisión. Oportunidades de progreso. Remuneración e incentivo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo actual • Trabajo en general • Interacción con el jefe inmediato • Realización profesional y personal • Pagos u otros reconocimientos

ANEXO N° 2: INSTRUMENTOS

FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal profesional del Departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz en el período Agosto-Diciembre - 2017?

FICHA DE IDENTIFICACIÓN	
DATOS DE IDENTIFICACIÓN	
<u>Sociodemográficos:</u>	
Edad: 25-30 años () 31 – 35 años () 36 – 40 años () 41 – 45 años () >46 ()	Sexo : Masculino () Femenino ()
Estado civil: Soltera: () Casada: () Conviviente ()	Profesión: Médico Gineco-Obstetra () Obstetra ()
Post-grado: Maestría () Doctorado () :	Condición Laboral : Nombrado () Contratado ()
Años de servicio :: 1-5 () 6-10 () 11-15 () 16 -20 () >21 ()	

Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal profesional del Departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz en el período Agosto-Diciembre del 2017?

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN PARA CLIMA ORGANIZACIONAL

El presente forma parte de una investigación sobre el Clima Organizacional en el Departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz. Su colaboración consiste en su relacionar cada una de estas afirmaciones con la realidad de si grupo de trabajo y sus respuestas son confidenciales. Si la reflexión se aplica, escriba una letra V (verdadero); o en caso contrario escriba la letra F (falso) .

- 1 Mi jefe inmediato se preocupa por que entendamos bien nuestro trabajo
- 2 El jefe no permite que otra persona del Departamento lo ayude a organizar el trabajo
- 3 La mayoría de trabajos en este Departamento exigen raciocinio
- 4 En este Departamento se busca que cada quien tome decisiones de cómo realizar nuestro trabajo
- 5 El ambiente que se respira en este Departamento es tenso
- 6 La gente se esfuerza por cumplir sus obligaciones
- 7 Con frecuencia los compañeros hablan mal del Departamento
- 8 Este departamento ofrece oportunidades de capacitación para todos
- 9 Aquí las promociones carecen de objetividad
- 10 En la práctica, este grupo rara vez logra alcanzar sus objetivos

- 11 Los objetivos del departamento son congruentes con los objetivos del hospital
12. Cuando necesitamos información de otra área del hospital, tardan en dárnosla
13. La adopción de nuevas tecnologías no son bien aceptadas
- 14.- La distribución del trabajo se hace en forma desorganizada
- 15.- Aquí se preocupan por mantener informado al personal de las nuevas técnicas relacionadas con el trabajo, esto con el fin de mejorar la calidad del mismo
16. Aquí todos los problemas se discuten de buena manera
17. Generalmente, todos aportamos ideas para mejorar nuestro trabajo
18. Con este trabajo me siento realizado profesionalmente
19. En esta institución se premia a la persona que trabaja bien
20. Los trabajadores de esta área no se sienten seguros del trabajo que tienen que hacer
21. Las condiciones de trabajo son buenas
22. Aquí uno se auto motiva para la realización del trabajo
23. Realmente nos preocupa el prestigio de la organización
24. Aquí se dan incentivos adicionales a los establecidos en el contrato de trabajo
25. Las normas disciplinarias se aplican arbitrariamente
26. Cuando hay un reto para el hospital todos los departamentos participan activamente en la solución

27. Lo importante es cumplir con los objetivos del departamento o servicio, lo demás no interesa
28. Generalmente cuando se va a hacer algo en el Departamento, el profesional es el último en enterarse
29. Las iniciativas de los trabajadores no reciben respaldo de sus jefes
30. Aquí la calidad del trabajo tiene que ser excelente
31. A nuestro superior sólo le podemos decir lo que quiere oír
32. El superior sabe reconocer los trabajos de buena calidad
33. No existe claridad de las funciones que cada uno debe desempeñar
34. Casi nadie se esfuerza en cumplir con sus obligaciones
35. Cuando uno no sabe cómo hacer algo nadie la ayuda
36. Cuando tenemos un problema en el trabajo nadie se interesa por resolver
37. Existe poca libertad de acción para la realización del trabajo
38. Existen grupos o personas, cuyas normas y valores, no favorecen el trabajo de la institución
39. Aquí se ofrecen oportunidades de progreso a los buenos trabajadores
40. Aquí únicamente están pendiente de los errores
41. Aquí se despide a la gente con facilidad
42. En general, el trabajo se hace superficial y mediocrementemente
43. Casi todos sugieren ideas para mejorar la calidad del trabajo
44. Tratamos con respeto a los usuarios de nuestro departamento
45. Aunque haga bien su trabajo, nadie se lo reconoce
46. Aquí cada profesional trabaja por su lado

47. Aquí el poder está concentrado en unos pocos profesionales
48. Periódicamente tenemos problemas debido a la circulación de chismes y rumores
49. Aquí uno puede desarrollar su ingenio y creatividad
50. En todo el departamento las profesionales compiten más que trabajar juntos
51. A menudo se inician trabajos que no se sabe por qué se hacen
52. Mi jefe no se preocupa por ofrecer ideas que mejoren la calidad del trabajo
53. Los programas de capacitación son patrimonios de unos pocos
54. En este Departamento el personal con capacidad para enfrentar mayores desafíos es promovido
55. Cuando hay un problema se deja pasar como se nada hasta que se olvida
56. La dedicación en este Departamento merece reconocimiento
57. Toda decisión que se toma es necesario consultarla con los superiores antes de ponerla en práctica
58. Todos nos preocupamos por hacer el trabajo con exactitud y orden
59. La mayor parte de los profesionales de este Departamento nos sentimos satisfechos con el ambiente físico de nuestro Departamento
60. Defendemos, con energía el trabajo y la imagen de nuestro Departamento
61. El espíritu de equipo en este Departamento es excelente

62. Los recursos limitados de nuestro Departamento los compartimos fácilmente con otros grupos del hospital
63. Los que poseen información no la dan a conocer fácilmente
64. En este Departamento existen grupos que se oponen a todos los cambios
65. Aquí se preocupan por mejorar constantemente las condiciones de trabajo
66. Por lo general las personas que trabajan bien, son premiadas con un mejor trabajo en el Departamento
67. Nosotros conocemos las metas de nuestra área de trabajo
68. Cuando analizamos un problema las posiciones que adoptan mis compañeros no siempre son sinceras
69. Normalmente se da un reconocimiento especial por el buen desempeño en el trabajo
70. A mi jefe no le preocupa la calidad del trabajo
71. A la gente le gusta hacerse cargo de los trabajos que es necesario realizarse
72. En general, todos tratan con cuidado los bienes del Departamento
73. Aquí el trabajo lo hacen unos pocos
74. Los profesionales se sienten orgullosos de pertenecer a este Departamento
75. Únicamente al finalizar el trabajo es cuando se revisa este y sus resultados
76. El desempeño de las funciones es correctamente evaluado

77. Los diferentes niveles jerárquicos del Departamento no colaboran entre ellos
78. Aquí los profesionales viven en conflicto permanente
79. Aquí la información está concentrada en pocas personas
80. Los niveles superiores no propician cambios positivos al Departamento

¡Gracias por su colaboración!

ESTA ENCUESTA ESTÁ DEDICADA A MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE SALUD DEL DEPARTAMENTO GINECO-OBSTETRICIA

A continuación tiene usted una lista de afirmaciones o punto de vista relacionados con el trabajo, cargo o puesto que usted desempeña. Sírvase a calificar cada uno de las fases usando una escala de puntuación del 1 al 5 de tal manera que el punto que asigna denote su conformidad con lo que ha declarado.

El puntaje y clave de cada respuesta y afirmación se asignará de acuerdo a la siguiente tabla:

Código	Estoy
5	Totalmente de acuerdo con la opinión
4	Mayormente de acuerdo con la opinión
3	Indiferente con la opinión
2	Pocas veces de acuerdo con la opinión
1	Totalmente en desacuerdo con la opinión

El tiempo de duración de esta encuesta es de 15 minutos

Agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo de la prueba

<i>Preguntas ¿Qué apreciación tiene Ud. De su centro laboral?</i>		<i>Puntaje</i>				
Reconocimiento personal						
1	Su trabajo bien hecho es valorado por su jefe.	5	4	3	2	1
2	El trabajo que realiza es valorado por los demás.	5	4	3	2	1
3	Haz recibido alguna vez un reconocimiento simbólico por parte de la jefatura.	5	4	3	2	1
4	En el servicio existe una cultura de reconocimiento.	5	4	3	2	1
Aspecto ambiente laboral						
5	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo.	5	4	3	2	1
6	En el servicio me proporciona recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en mí puesto	5	4	3	2	1
7	En términos Generales me siento satisfecho con mi centro de Trabajo.	5	5	3	2	1
8	Tengo un conocimiento claro y transparente de la política y normas del departamento de enfermería y de la institución	5	4	3	2	1
9	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan	5	4	3	2	1
10	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias	5	4	3	2	1

11	El nombre y el prestigio de ESSALUD es gratificante para mí.	5	4	3	2	1
Supervisión						
12	El departamento de Enfermería y/o Jefe me reconocen por mi trabajo bien hecho	5	4	3	2	1
13	El departamento de Enfermería y/o Jefes solucionan de manera creativa y buscan constantemente innovación y mejoras en el servicio.	S	4	3	2	1
14	El departamento de Enfermería y/o Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones	5	4	3	2	1
15	El departamento de Enfermería y/o Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento.	5	4	3	2	1
16	El departamento de Enfermería hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre el asunto que nos afecta e interesan, así como el rumbo de la institución	5	4	3	2	1
Oportunidad de progreso						
17	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permite el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral	5	4	3	2	1
18	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permite mi desarrollo humano	5	4	3	2	1
Remuneración e incentivos						
19	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo	5	4	3	2	1
20	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal.	5	4	3	2	1

ANEXO N° 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA.

**RELACION ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL PROFESIONAL
DEL DEPARTAMENTO DE GINECO-OBSTETRICIA DEL HOSPITAL CARLOS LAN FRANCO LA HOZ. AGOSTO A
DICIEMBRE 2017.**

75

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES
<p>General: ¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal profesional del Departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz en el período Agosto a Diciembre del 2017?</p>	<p>General: OG: Determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal profesional del Departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz en el período Agosto a Diciembre del 2017?</p>	<p>General: Hi: Existe relación significativa entre el Clima Organizacional percibido y la satisfacción laboral del personal profesional del Departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz en el periodo Agosto a Diciembre del 2017?</p>	<p>Variable Independiente : Clima Organizacional</p> <p>Indicadores: _ Liderazgo (Dirección, Estímulo de la excelencia Estímulo del trabajo en equipo y Solución de conflictos.) _ Motivación (Realización personal, reconocimiento de la aportación, responsabilidad, adecuación de las condiciones de trabajo)</p>

<p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ PE 1: ¿Qué relación existe entre Liderazgo y Satisfacción Laboral en el personal profesional del departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Agosto a Diciembre 2017? ❖ PE 2: ¿Cuál es la relación entre Motivación y Satisfacción Laboral en el personal profesional del Departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, agosto a diciembre 2017? <p>PE 3: ¿Cómo es la relación entre Reciprocidad y Satisfacción Laboral en el personal profesional del departamento de Gineco-obstetricia del Hospital Carlos</p>	<p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ OE1 Identificar si existe relación entre Liderazgo y Satisfacción Laboral en el personal profesional del departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Agosto a Diciembre 2017. ❖ OE 2: Conocer si existe relación entre Motivación y Satisfacción Laboral en el personal profesional del Departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Agosto a Diciembre 2017. 	<p>Específicas:</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre el Clima Organizacional percibido y la satisfacción laboral del personal profesional del Departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz en el periodo Agosto a Diciembre del 2017?</p>	<p>_Reciprocidad (Aplicación del trabajo, cuidado del patrimonio institucional, retribución, equidad)</p> <p>Participación (Compromiso por la productividad, compatibilidad de intereses, intercambio de información ,involucramiento en el cambio)</p> <p>Variable Dependiente: satisfacción Laboral</p> <p>Indicadores:- _Reconocimiento (Trabajo actual) _Aspecto del ambiente del trabajo y empleo. (Trabajo en general) _Supervisión (Interacción con el jefe inmediato) _Oportunidades de progreso</p>
--	--	--	---

<p>Lanfranco la Hoz, agosto a diciembre 2017?</p> <p>❖ PE 4 ¿Qué relación existe entre Participación y Satisfacción Laboral en el personal profesional del departamento de Gineco-obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, agosto a diciembre 2017?</p>	<p>❖ OE 3: Determinar si existe relación entre Reciprocidad y Satisfacción Laboral en el personal profesional del departamento de Gineco-obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Agosto a Diciembre 2017.</p> <p>❖ OE 4 : Identificar si existe relación entre Participación y Satisfacción Laboral en el personal profesional del departamento de Gineco-obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Agosto a Diciembre 2017</p>		<p>(Realización profesional y personal) _Remuneración e incentivos (Pagos u otros reconocimientos).</p>
---	---	--	--

Diseño metodológico	Población y Muestra	Técnicas e Instrumentos
<p>- Nivel : Descriptivo-Correlacional</p> <p>- Tipo de Investigación: Cuantitativo</p> <p>- Alcance: Cuantitativo</p> <p>- Diseño: Observacional</p>	<p>Población: El universo está constituido por todos los médicos Gineco-Obstetras y Obstétricas u Obstetras que laboran en el Dpto. de Gineco –Obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz</p> <p>N = : 70</p> <p>Muestra:</p> <p>Criterios de inclusión: Médicos Gineco-Obstetras y Obstetrices u Obstetras que laboran en el Departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz en el período que comprende el estudio.</p> <p>Médicos Gineco-Obstetras y Obstetrices u obstetras que laboran en el departamento de Gineco-Obstetricia del hospital en mención, que acepten participar en el</p>	<p>Técnica.: Observación y encuesta.</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario de la OPS en su Programa Regional de Desarrollo de Servicios de Salud, que consta de 80 afirmaciones distribuidas aleatoriamente.</p> <p>Encuesta de Satisfacción Laboral del personal profesional del Departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz.(Escala de opiniones SL-SPC)</p>

	<p>estudio.</p> <p>Criterios de Exclusión: Médicos Gineco-Obstetras y Obstetrices u Obstetras que laboran en el departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, que no acepten participar en el estudio o se encuentren de vacaciones.</p>	
--	---	--

ANEXO N° 4: PROVEIDO DE APROBACION DE PROYECTO DE TESIS



PERÚ

Ministerio
de Salud

Hospital "Carlos Lanfranco la Hoz"
Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

PROVEIDO N° 016-02/18 – UADI – HCLLH /SA


A : Srta. Jessica Trejo Cayo

Asunto : Aprobación de Tesis

Fecha : Puente Piedra, 8 de Febrero del 2018.

Me dirijo a Ud. para comunicarle que el Proyecto de Tesis titulado "Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el personal profesional del Departamento de Gineco – Obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz en el periodo de Agosto a Diciembre 2017" ha sido aprobado por el Comité de sede Docente de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación.

Atentamente,


Dante Roberto Encera
JEFE DE LA UNIDAD DE APOYO A LA
DOCENCIA E INVESTIGACION

DAB/lhh
C.c.
Archivo

www.hospitalpuentepiedra.gob.pe

Av. Sáenz Peña Cdra 6 S/N
Puente Piedra. Lima 25, Perú
T(511) 548-5331